PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Pengaruh Internalisasi Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Ganeas dan SMP Negeri 2 Ganeas di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

Yuyun Yuniarti[1], Syaifuddin[2], Paroli[3], Sukmayadi[4]
[1,2,3,4]Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSAP Sumedang, Indonesia
E-mail: yuyunyuniarti0919@gmail.com[1], syaifuddin.feb@unsap.ac.id[2] , paroli.feb@unsap.ac.id[3], sukmayadi@unsap.ac.id[4]

Article History:
Received: 30 September 2026
Revised: 05 Oktober 2026
Accepted: 06 Oktober 2026

Keywords: *Internalisasi Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Kinerja Guru, Analisis Jalur.*

Abstract: *Kinerja guru merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian mutu pendidikan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya variasi kinerja guru serta belum meratanya internalisasi budaya organisasi dan komitmen kerja pada SMP Negeri 1 Ganeas dan SMP Negeri 2 Ganeas di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh internalisasi budaya organisasi terhadap kinerja guru, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Populasi sekaligus sampel berjumlah 32 guru dengan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dilakukan menggunakan analisis jalur dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26 dan didahului uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur 0,236 dan signifikansi 0,017. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur 0,753 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan $R = 0,938$, $R^2 = 0,879$, dan Fhitung = 105,639 dengan signifikansi 0,000. Temuan utama menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan variabel yang paling dominan. Hasil ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan komitmen kerja secara terpadu untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Dalam organisasi sekolah, guru merupakan aktor utama yang menerjemahkan tujuan pendidikan ke dalam proses pembelajaran. Karena itu, kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis mengajar, tetapi juga dengan nilai, norma, perilaku kerja, dan keterikatan guru terhadap organisasi sekolah. Tesis yang menjadi dasar artikel ini

menempatkan kinerja guru sebagai variabel penting dalam pencapaian mutu layanan pendidikan di SMP Negeri 1 Ganeas dan SMP Negeri 2 Ganeas Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang.

Permasalahan penelitian terlihat dari adanya variasi kinerja guru antarsekolah. Data observasi periode 2023–2025 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja SMP Negeri 1 Ganeas meningkat dari 3,97 pada 2023 menjadi 4,37 pada 2025, sedangkan SMP Negeri 2 Ganeas meningkat dari 3,47 menjadi 3,87. Pada 2025, persentase guru dengan performa profesional optimal mencapai 82,4% di SMP Negeri 1 Ganeas, tetapi baru 73,3% di SMP Negeri 2 Ganeas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perkembangan positif sekaligus kesenjangan capaian yang masih perlu dijelaskan secara empiris.

Variasi kinerja tersebut berkaitan dengan kondisi internalisasi budaya organisasi. Nilai rata-rata internalisasi budaya organisasi pada 2023 berada pada kategori cukup, kemudian meningkat menjadi kategori baik pada 2024–2025. Di SMP Negeri 1 Ganeas, skor meningkat dari 3,63 pada 2023 menjadi 4,08 pada 2025, sedangkan SMP Negeri 2 Ganeas meningkat dari 3,38 menjadi 3,73. Dalam penelitian ini, internalisasi budaya organisasi dipahami sebagai proses penghayatan dan penerapan nilai organisasi dalam perilaku kerja guru. Aspek yang menjadi dasar pengukuran mengacu pada budaya sekolah aman dan nyaman, meliputi pemenuhan kebutuhan spiritual, pelindungan fisik, kesejahteraan psikologis dan keamanan sosiokultural, serta keadaban dan keamanan digital.

Selain budaya organisasi, komitmen kerja dipandang sebagai faktor psikologis yang mengikat guru dengan organisasi. Komitmen tercermin dalam keterikatan emosional, loyalitas, kesediaan memberikan kontribusi, tanggung jawab, dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Secara teoritis, budaya organisasi yang kuat dapat membentuk rasa memiliki dan memperkuat komitmen, sedangkan komitmen yang tinggi mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara lebih sungguh-sungguh. Perspektif tersebut sejalan dengan kajian perilaku organisasi yang menempatkan budaya, komitmen, dan kinerja sebagai konstruk yang saling berkaitan (Colquitt, LePine, & Wesson, 2023; Schein & Schein, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja relevan terhadap kinerja guru. Efendi, Ambarwati, dan Navion (2023) mengkaji mediasi komitmen kerja pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru. Arifin et al. (2024) menemukan bahwa komitmen guru, motivasi, dan kepuasan berhubungan dengan kinerja guru. Fadillah et al. (2024) menempatkan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, komitmen, dan kepuasan sebagai determinan kinerja guru. Huda et al. (2025) juga menunjukkan kontribusi budaya organisasi bersama kepemimpinan situasional dan efikasi diri terhadap kinerja. Penelitian Wahyuni, Masripah, dan Larasati (2026) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja guru.

Namun demikian, penelitian ini memiliki kekhususan pada fokus internalisasi budaya organisasi dan komitmen kerja secara simultan pada dua SMP negeri dalam satu kecamatan, dengan seluruh guru sebagai responden. Fokus tersebut memberikan konteks empiris yang lebih spesifik mengenai bagaimana nilai organisasi dihayati dan bagaimana keterikatan kerja guru berhubungan dengan kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh internalisasi budaya organisasi terhadap kinerja guru; (2) menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru; dan (3) menganalisis pengaruh internalisasi budaya organisasi dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan makna bersama yang membentuk cara anggota organisasi memahami situasi dan bertindak. Schein dan Schein (2021) menjelaskan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok dan digunakan sebagai cara yang benar untuk mempersepsi, berpikir, dan merasakan berbagai persoalan organisasi. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi menjadi kerangka nilai yang memandu perilaku guru, hubungan antarwarga sekolah, serta orientasi terhadap mutu.

Internalisasi budaya organisasi tidak berhenti pada pemahaman terhadap nilai organisasi, tetapi mencakup penerimaan dan penerapan nilai tersebut dalam perilaku nyata. Dalam penelitian ini, internalisasi budaya organisasi dioperasionalkan melalui empat dimensi budaya sekolah aman dan nyaman, yaitu pemenuhan kebutuhan spiritual yang aman dan nyaman; pelindungan fisik yang aman dan nyaman; kesejahteraan psikologis dan keamanan sosiokultural; serta keadaban dan keamanan digital. Dengan demikian, budaya organisasi dilihat sebagai nilai yang harus hadir dalam praktik kerja sehari-hari.

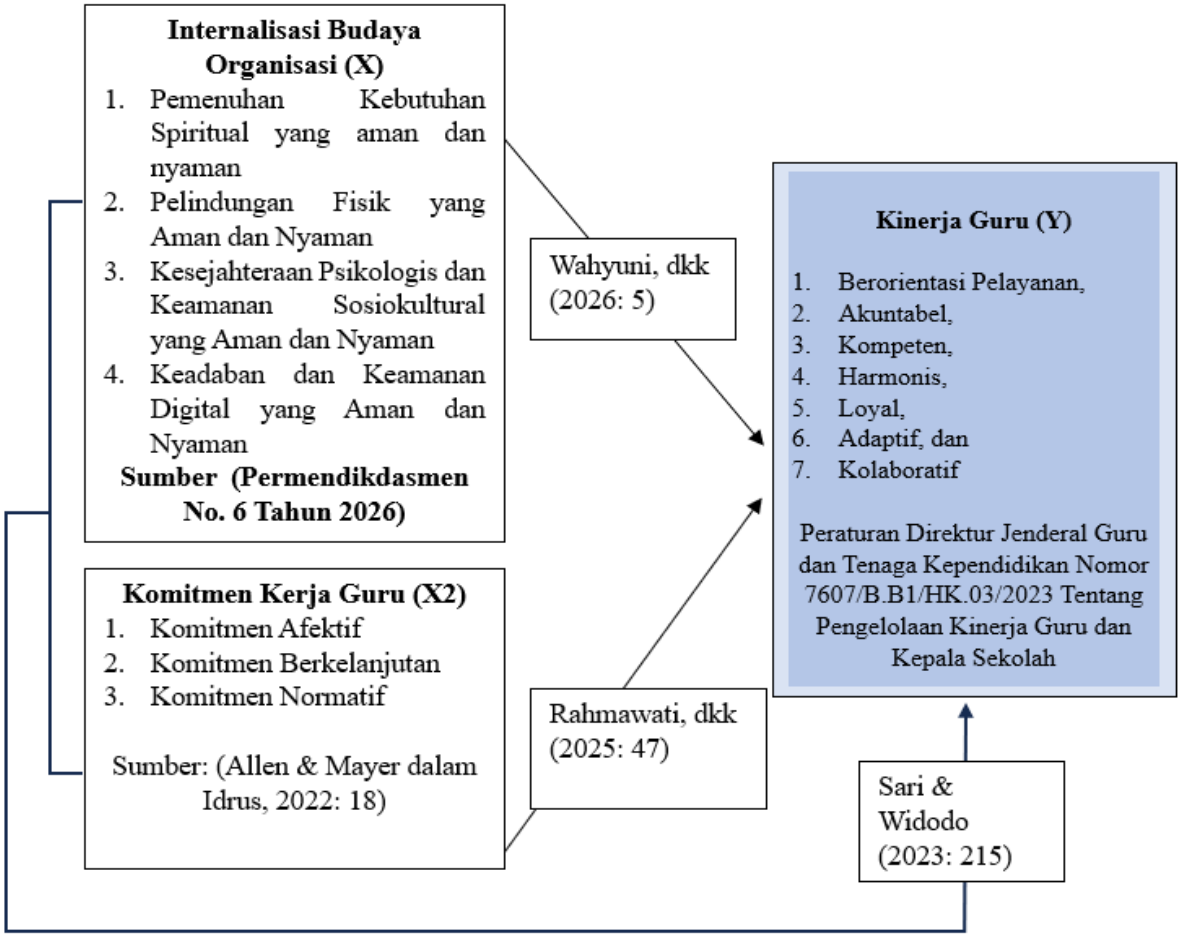
Komitmen kerja merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin melalui komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Konsep tersebut berakar pada model Allen dan Meyer, yang menempatkan komitmen sebagai konstruk multidimensional. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban moral untuk tetap berkontribusi pada organisasi (Idrus, 2022). Dalam konteks guru, ketiga dimensi tersebut tercermin dalam loyalitas, kesungguhan, tanggung jawab, keterlibatan, dan kesediaan memberikan usaha terbaik.

Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja dikaitkan dengan nilai BerAKHLAK dan pengelolaan kinerja guru, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Secara substantif, kinerja guru juga berkaitan dengan kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, mengembangkan profesionalisme, dan memenuhi tanggung jawab pendidikan (Supardi, 2020).

Hubungan antarkonstruk dapat dijelaskan melalui perspektif Social Exchange Theory. Blau (1964) memandang hubungan organisasi dan anggota sebagai pertukaran yang didasarkan pada prinsip timbal balik. Organisasi yang menyediakan lingkungan positif, dukungan, kepercayaan, keadilan, dan kesempatan berkembang dapat memperoleh respons berupa loyalitas, komitmen, dan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, internalisasi budaya organisasi berperan sebagai konteks nilai, sedangkan komitmen kerja menjadi kekuatan psikologis yang mendorong penerjemahan nilai tersebut ke dalam perilaku kerja.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Model penelitian menempatkan Internalisasi Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Kerja (X2) sebagai variabel eksogen yang memengaruhi Kinerja Guru (Y). Kedua variabel bebas juga memiliki hubungan korelasional. Model tersebut digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh simultan terhadap kinerja guru.



Gambar 1. Alur Penelitian

H1: Internalisasi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
H2: Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
H3: Internalisasi budaya organisasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Desain penelitian diarahkan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara internalisasi budaya organisasi, komitmen kerja, dan kinerja guru. Lokasi penelitian adalah SMP Negeri 1 Ganeas dan SMP Negeri 2 Ganeas, Kecamatan Ganeas, Kabupaten Sumedang.

Populasi penelitian berjumlah 32 guru, terdiri atas 17 guru SMP Negeri 1 Ganeas dan 15 guru SMP Negeri 2 Ganeas. Karena seluruh anggota populasi dijadikan responden, penelitian menggunakan sampling jenuh/sensus. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan observasi.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat. Variabel internalisasi budaya organisasi terdiri atas 20 item, komitmen kerja guru 20 item, dan kinerja guru 26 item. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum analisis utama. Data ordinal kemudian ditransformasikan menjadi data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI)

sebagaimana prosedur yang digunakan dalam tesis.

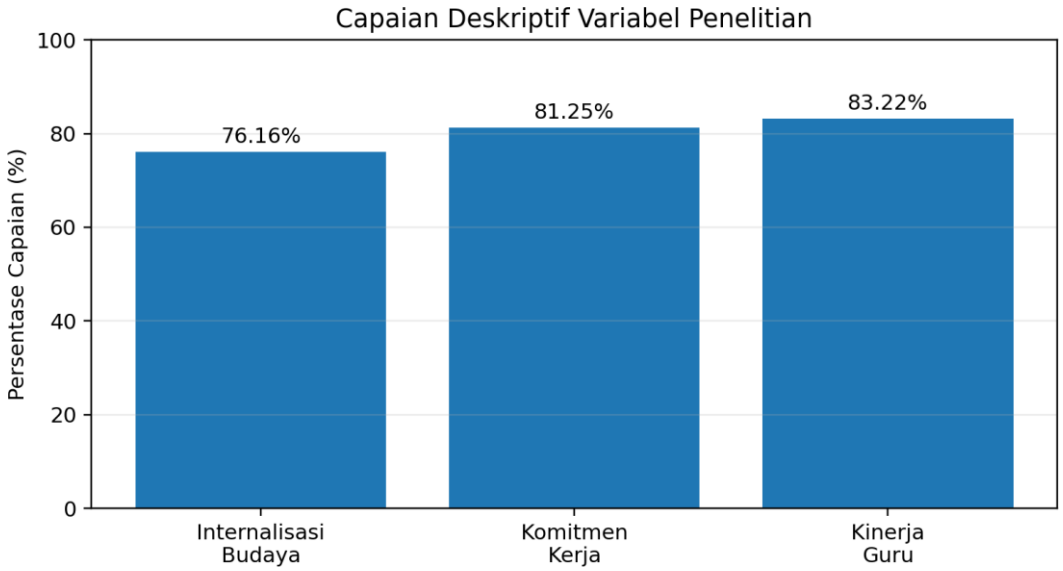
Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, kemudian analisis jalur (path analysis). Pengujian hipotesis dilakukan melalui koefisien jalur dan uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model menjelaskan variasi kinerja guru. Model struktural empiris yang diperoleh adalah $Y = -2{,}010 + 0{,}265X1 + 1{,}108X2 + \varepsilon$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori baik. Internalisasi budaya organisasi memperoleh rata-rata skor 3,81 atau capaian 76,16%; komitmen kerja memperoleh rata-rata 4,06 atau capaian 81,25%; sedangkan kinerja guru memperoleh rata-rata 4,16 atau capaian 83,22%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif, meskipun ketiganya masih memiliki ruang peningkatan menuju kategori sangat baik.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata	Kategori
Internalisasi Budaya Organisasi (X1)	20	3,81 / 76,16%	Baik
Komitmen Kerja (X2)	20	4,06 / 81,25%	Baik
Kinerja Guru (Y)	26	4,16 / 83,22%	Baik



Gambar 2. Capaian Deskriptif Variabel Penelitian

Pada variabel internalisasi budaya organisasi, skor total mencapai 2.437 dari skor harapan 3.200. Nilai rata-rata 3,81 berada pada interval 3,41–4,20 sehingga termasuk kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai organisasi relatif telah dipahami, diterima, dan diterapkan oleh guru dalam perilaku kerja. Meskipun demikian, beberapa indikator masih memerlukan penguatan agar internalisasi tidak hanya berhenti pada pemahaman nilai, tetapi menjadi

kebiasaan kerja yang konsisten.

Variabel komitmen kerja memperoleh skor total 2.600 dari skor harapan 3.200, dengan rata-rata 4,06. Nilai tersebut termasuk kategori baik. Komitmen tercermin dari rasa memiliki terhadap sekolah, loyalitas, kesediaan menyelesaikan tugas, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Karena belum mencapai kategori sangat baik, penguatan komitmen tetap diperlukan melalui lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karier, penghargaan, kesejahteraan, dan kepemimpinan yang mampu membangun keterikatan guru.

Kinerja guru memperoleh skor total 3.462 dari skor harapan 4.160, dengan rata-rata 4,16 atau 83,22%. Hasil tersebut termasuk kategori baik. Kinerja yang baik tercermin dalam kemampuan melaksanakan tugas pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian hasil belajar, tanggung jawab profesional, serta partisipasi dalam pengembangan sekolah. Namun, nilai tersebut belum mencapai kategori sangat baik sehingga peningkatan melalui supervisi akademik, pelatihan, pemanfaatan teknologi, dan penguatan budaya serta komitmen kerja tetap diperlukan.

Uji Asumsi dan Kelayakan Model

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 untuk internalisasi budaya organisasi, komitmen kerja, dan kinerja guru. Seluruh nilai lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji autokorelasi menghasilkan Durbin-Watson sebesar 2,167, yang berada di antara batas yang digunakan dalam penelitian sehingga model dinyatakan tidak mengalami autokorelasi.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,478 dan VIF 2,092 untuk kedua variabel bebas. Nilai tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas yang mengganggu model. Dengan terpenuhinya uji asumsi tersebut, analisis regresi dan analisis jalur dapat dilanjutkan untuk menguji hipotesis penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur	t/F	Sig.	Keputusan
H1: X1 → Y	0,236	2,533	0,017	Diterima
H2: X2 → Y	0,753	8,064	0,000	Diterima
H3: X1 & X2 → Y	R = 0,938; R^2 = 0,879	F = 105,639	0,000	Diterima

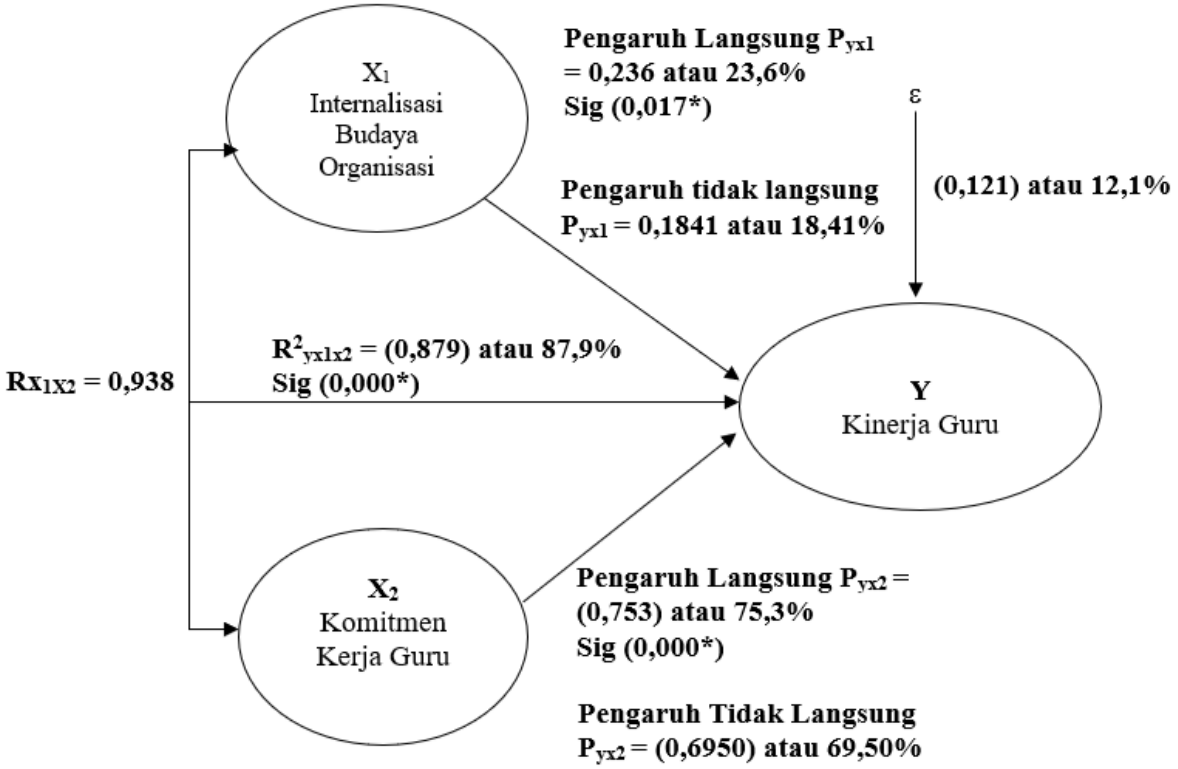
Pengaruh internalisasi budaya organisasi terhadap kinerja guru terbukti positif dan signifikan. Koefisien jalur sebesar 0,236 dengan signifikansi 0,017 menunjukkan bahwa peningkatan internalisasi nilai organisasi diikuti peningkatan kinerja guru. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0,780 termasuk hubungan kuat. Temuan ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi menjadi fondasi perilaku kerja melalui disiplin, tanggung jawab, integritas, kolaborasi, dan orientasi mutu.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hasibuan dan Hadijaya (2024) mengenai implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru, serta Wahyuni, Masripah, dan Larasati (2026) yang menemukan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Furkan dan Adiansha (2024) juga menegaskan pentingnya manajemen sekolah dan budaya organisasi dalam perspektif transformasi pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian di Ganeas memperkuat bukti bahwa budaya organisasi yang terinternalisasi memiliki konsekuensi nyata terhadap perilaku dan hasil kerja guru.

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru merupakan temuan paling kuat dalam model. Koefisien jalur sebesar 0,753 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan pengaruh positif

dan signifikan. Korelasi antara komitmen kerja dan kinerja guru sebesar 0,923 termasuk sangat kuat. Artinya, semakin tinggi loyalitas, rasa memiliki, tanggung jawab, keterlibatan, dan dedikasi guru terhadap sekolah, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Baihaqi et al. (2024) mengenai kontribusi organizational commitment terhadap teacher performance dan penelitian Siregar (2023) yang menunjukkan relevansi budaya sekolah, kompetensi profesional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP negeri. Kalangi, Ardi, dan Sunarjo (2025) juga menunjukkan bahwa budaya sekolah dan komitmen guru berkontribusi positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menambahkan bukti bahwa dalam konteks dua SMP negeri di Ganeas, komitmen kerja memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan daripada internalisasi budaya organisasi.



Gambar 3. Hasil Perhitungan Path Analisys (Analisis Jalur) dengan Perbandingan Nilai pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Secara simultan, internalisasi budaya organisasi dan komitmen kerja menghasilkan hubungan sangat kuat dengan kinerja guru, ditunjukkan oleh R = 0,938. Nilai R^2 = 0,879 berarti 87,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 12,1% berada di luar model. Uji F menghasilkan Fhitung 105,639 dengan signifikansi 0,000 sehingga model signifikan.

Besarnya kontribusi simultan memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja sebaiknya tidak diperlakukan sebagai intervensi yang berdiri sendiri. Budaya menyediakan kerangka nilai dan norma, sedangkan komitmen menggerakkan guru untuk menjalankan nilai tersebut secara konsisten. Hasil ini sejalan dengan penelitian Efendi et al. (2023), Arifin et al. (2024), dan Fadillah et al. (2024) yang menunjukkan pentingnya kombinasi faktor organisasi dan faktor individual dalam menjelaskan kinerja guru.

Dari perspektif Social Exchange Theory, hasil tersebut dapat dimaknai bahwa ketika sekolah mampu membangun lingkungan yang aman, nyaman, adil, suportif, dan selaras dengan kebutuhan profesional guru, guru cenderung memberikan respons berupa keterikatan, loyalitas, dan kinerja. Dengan demikian, internalisasi budaya organisasi dan komitmen kerja membentuk mekanisme yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru (Blau, 1964).
Implikasi praktis penelitian adalah bahwa kepala sekolah perlu memperkuat keteladanan, komunikasi organisasi, pembiasaan nilai, kolaborasi, dan inovasi, sekaligus mengembangkan strategi peningkatan komitmen melalui pengembangan kompetensi, penghargaan berbasis kinerja, pembinaan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan inspiratif. Karena komitmen kerja menjadi variabel paling dominan, strategi peningkatan kinerja perlu memberi perhatian lebih besar pada penguatan rasa memiliki, loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi guru.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup lokasi yang hanya mencakup dua SMP negeri di Kecamatan Ganeas dan jumlah responden 32 guru. Oleh karena itu, generalisasi hasil ke satuan pendidikan dengan karakteristik berbeda perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, penelitian menggunakan desain survei potong lintang sehingga hubungan yang ditemukan terutama menggambarkan pengaruh berdasarkan data pada satu periode pengamatan. Sebesar 12,1% variasi kinerja guru yang belum dijelaskan model menunjukkan masih terdapat faktor lain yang berpotensi berpengaruh, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, motivasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja, dan fasilitas pembelajaran.

KESIMPULAN

Internalisasi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien jalur sebesar 0,236 dengan signifikansi 0,017 dan korelasi sebesar 0,780 menunjukkan bahwa semakin baik internalisasi nilai organisasi, semakin baik kinerja guru.

Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien jalur sebesar 0,753 dengan signifikansi 0,000 dan korelasi sebesar 0,923 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Komitmen kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam model.

Internalisasi budaya organisasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. R sebesar 0,938 menunjukkan hubungan sangat kuat, R^2 sebesar 0,879 menunjukkan kontribusi penjelasan 87,9%, dan Fhitung sebesar 105,639 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan model signifikan.

Secara praktis, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan budaya organisasi dan komitmen kerja. Sekolah perlu memastikan nilai organisasi menjadi kebiasaan perilaku, sementara kebijakan pengembangan profesional, penghargaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja digunakan untuk memperkuat keterikatan guru terhadap sekolah.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel lain yang belum diteliti, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi guru, iklim organisasi, dan lingkungan kerja, serta memperluas lokasi dan jumlah responden agar diperoleh model yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Buku

Ariani, N., Sumarni, S., & Hendriyaldi, H. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Dinamika Manajemen, 13(3), 140–149. https://doi.org/10.22437/jdm.v13i3.34556

Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Oktober 2020. Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama.

Allen, N.J. & Meyer, J. P. (2022). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational.* Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Barnawi & Arifin. (2020). Teknik Penulisan Karya Ilmiah. Cetakan Pertama, 2020. Sleman : Ar Ruzz Media.

Blau (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2023). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (8th ed.). McGraw-Hill

Darmi, T., Anwar, F. (2022). Analisis Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Badan KepegawaianDaerah Provinsi Bengkulu.Sosio e-Kons, 14 (02), 174-182. DOI: http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.12693

Daulay, Nadia, Saputri., dkk. (2024). Dampak Pendidikan Multikultural Diberikan Kepada Siswa Dalam Meningkatkan Rasa Nasionalisme Dan Sikap Toleransi Atas Perbedaan Di Lingkungan Sekolah : Studi Kasus Di SMP Negeri 27 Medan Kelas IX-5, Mimbar Kampus. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam 23.*

Denison, D.R. (2021). *Getting Strated With Your Denison Organizational Culture Survey Results.* Jakarta: Erlangga.

Ghodang (2020). Ghodang, H., & Hantono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS. PT Penerbit Mitra Grup

Ghozali (2021). Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (Edisi 3). Semarang: Universitas Diponegoro

Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Journal of Education Research, 5(3), 2802–2809. https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284

Hafidulloh, et al. (2020). Manajemen Guru, Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.

Idrus, Ali. (2022). Komitmen. Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen. Cetakan Pertama, April 2022. ISBN: 978-623-448-050-4. Tasikmalaya: Tim Kreatif PRCI Lekantara.

Ipa Hafsiah, Yakin. (2015). Hafsiah Yakin,. Ipa. Metodologi Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif. Jawa Barat: CV Aksara Global Akademia,

Irma, Yuniani. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.

Idrus, Ali (2022). Komitmen (Kajian Emperis Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia Anggota Ikapi Jawa Barat. ISBN 978-623-448-050-4

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 844–859. https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419

Lubis, Joharis & Jaya, Indra. (2021). Komitmen Membangun Pendidikan. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.

Juniarti A. T dan Putri Darra Gusti, (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In Wiwit Kurniawan (Ed.), Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. CV. Pena Persada.

Madjid. Udaya. (2021). Manajemen Sumber Daya Aparatur di Era Reformasi Birokrasi. Bandung: IPDN Press

Marbun, M., Wiyono, B. B., & Sunarni, S. (2025). Integrasi Transformasi Budaya Organisasi Inovatif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Jangka Panjang di Sekolah Dasar: Tinjauan Sistematis. Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia, 5(4), 1011-1024. https://doi.org/10.52436/1.jpti.744

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2021). Organizational behavior (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Meyer & Allen (1997). *Commitment In The Workplace* (Theory, Research and Application). Sage Publication London.

Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee Commitment in Context: The Nature and Implications of Commitment Profiles. Journal of Vocational Behavior, 80(1), 1–16. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002

Nariawati, U., Sarwono, J. Affandi, A., & Priadana, M.S. (2020). Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis: Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Yogyarta: Andi.

Nguyen, Hoang Minh & Nguyen, Thi Duong Ngoc. (2022). *Learner Autonomy, Motivation and English Speaking Proficiency: A Study Among English Foreign Language University Stundents in Nghe An.* VNU Journal of Science: Education Research, Vol. 39 No. 1 (2023) 77-86

Rahmawati, dkk. (2025). Penerapan Model Pembelajaran *Problem Based Learning (PBL)* dalam Meningkatkan Partisipasi Peserta Didik pada Pembelajaran Pendidikan Pancasila di Kelas X-5 SMA Negeri Model Terpadu Madani. Aurelia: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia. E-ISSN: 2964-2493- P-ISSN: 2962-0430

Riduwan (2022). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. Journal of Information Systems and Management (JISMA), 2(3), 41–48. https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.319

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2025). *Organization Behavior* (19th ed). Pearson Education.

Eryani, H., & Widodo, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Tutor Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Kejar Paket C Di UPTD SPNF SKB SIDOARJO. J+PLUS UNESA, 11(2), 49–58. Retrieved from https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-luar-sekolah/article/view/46088

Sari, E. M., & Widodo, A. (2020). Profesionalisme Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Layanan Akademik Mahasiswa. Jurnal Manajemen dan Pendidikan, 4(1), 52–61.

Sarwono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Metode Campuran. Amazon

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley

Sienze Joen, Purnamawati, Amurddin. (2022). Pendekatan Kepemimpinan Transformasional

Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI)

Sudrajat, Ajat. (2024). Budaya Sekolah dan Pendidikan Karakter. Jogjakarta: Kapita Selekta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Stephen. P. Robin. & Judge, Timothy A. (2023). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono (2023). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D, dan penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Sukmayadi. (2026). Sistem Penilaian Kinerja Pegawai: Konsep, Implementasi dan Evaluasi. Sumatera Barat: Lenggo Geni Pustaka.

Supardi. (2020). Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ulfa. (2020). Strategi pembelajaran tematik di era new normal untuk guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah. Gervasi: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 5 (1). pp. 147-155. ISSN 2598-6147

Waryani. (2021). Dinamika Kinerja Guru dan Gaya Belajar. Konsep dan Implementasi Terhadap Prestasi Belajar. Indramayu: CV. Adanu Abimanyu.

Wahyuni Sri., Masripah., Retno Anisa Larasati, dkk (2026). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru Untuk Mewujudkan Kinerja Guru (Penelitian di SD Garut Islamic School Prima Insani). Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, ISSN Cetak: 2477-2143 ISSN Online: 2548-6950 Volume 11 Nomor 01, Maret 2026.

Widodo, dkk. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian. Cetakan Pertama, Januari 2023. CV. Science Techno Direct.

Jurnal/Tesis/Disertasi

Annabila, S., Sunarni, S., & Juharyanto, J. (2023). Kurikulum Merdeka di Sekolah Penggerak: Sumbangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 6(4), 340–353. https://doi.org/10.17977/um027v6i42023p322

Arifin, A., Ramly, M., Mursalim, Zakaria, J., & Malik, E. (2024). Analysis of Teacher Commitment, Motivation, and Satisfaction with School Culture and Performance of State High School Teachers in Baubau City. Revista de Gestão Social e Ambiental, 18(7), e06071. https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-054

Baihaqi, A., Agusta, A. R., Mujiyat, M., Hartini, Y., Mahmuda, M., Maulana, S., & Sari, H. (2024). The contribution of organizational commitment, emotional intelligence and job satisfaction to the teacher performance. International Journal Education, School Management and Administration, 1(2), 39–53. https://doi.org/10.23224/ijesmad.v1i2.4

Dadan, Yulita Pujilestari, Ruknan. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di Distrik Dramaga Kabupaten Bogor. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 11, No.1, Februari 2026.

Efendi, F., Ambarwati, S. W., & Navion, F. P. (2023). Mediasi komitmen kerja pada hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru era Merdeka Belajar. Jurnal Paedagogy, 10(2), 613–624. https://doi.org/10.33394/jp.v10i2.7424

Fadillah, M. K., Dalchofany, M. I., Tuala, R. P., Winingsih, H., & Marpuah, S. (2024). Leardership, Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Commitment,

and Job Satisfaction As Determinants of Teacher Performance. Journal of Islamic Education. Vol. 5 No. 1

Furkan, N., & Adiansha, A. A. (2024). School management and organizational culture towards teachers' performance: The perspective of educational transformation. Journal of Educational Management and Instruction (JEMIN), 4(1), 41–57. https://doi.org/10.22515/jemin.v4i1.9102

Huda, S., Sholeh, M., Karwanto, & Khamidi, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 5 Surabaya. Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, Vol.7 No. 2 Tahun 2025

Kalangi, J. V., Ardi, A., & Sunarjo, R. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru SD XYZ Tomohon. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 8(10), 12172–12179. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i10.9543

Kandemir, A. (2025). The Mediating Function of Organizational Commitment in the relationalship between teachers job satifaction and principlas empowering leadership. International Journal Acta Psychologica. Received 29 March 2025; Received in revised form 28 September 2025; Accepted 2 October 2025s

Kurniawan, R., Andjarwati, T., & Ardiana, D. K. R. (2024). The influence of transformational leadership, organizational culture, and achievement motivation on teacher performance at SMKN 7 Surabaya through organizational commitment as a mediating variable. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 11(2), 44–56. https://doi.org/10.30996/jmm17.v11i2.11557

Marjono, F. K., & Heryjanto, A. (2023). The influence of the principal's leadership style and school culture on teacher performance mediated by work motivation. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 4(11), 1127–1141. https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.923

Nasri, Z., Padlurahman, & Badarudin. (2026). Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bidang Studi Matematika pada SMAN di Kabupaten Lombok Timur. Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA Vol. 6 No.1, 2026, Hal. 228-230

Purnama, C., Rahmah, M., Fatmah, D., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2024). Organizational culture and Islamic work ethics on teacher performance: The important role of spiritual work motivation in mediating. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 10(2), 1824–1831. https://doi.org/10.29040/jiei.v10i2.12796

Purwanti, E., Ariprabowo, T., & Sukaris, S. (2024). The influence of organizational culture, work environment, workload and discipline on teacher performance. INNOVATION RESEARCH JOURNAL, 5(1), 34–40. https://doi.org/10.30587/innovation.v5i1.7645

Puspitasari, D. R., Suharto, N., Supiani, S., Saepulloh, I., Pribadi, L. A., Lase, D. R., & Sari, H. P. (2024). Influence of quality of work life, organizational culture and workload on teacher performance. International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS), 3(4). https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i4.782

Putri, T. A., Pujilestari, Y., & Masriah, I. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Khusus Swasta Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri Vol. 12 No. 01 Maret 2026

Rahayu, S., Wangsanata, S. A., Rosari, D. V., Nikhla, A. M., & Putri, A. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi. Indonesian Journal of Education and Learning, 8(1), 8–20.

https://doi.org/10.31002/ijel.v8i1.1595

Siregar, H. R. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Air Putih Kabupaten Batu Bara. ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management, 6(1), 130–140. https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.4891

Sudarto, & Niron, M. D. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru. Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru, 8(1), 140–149. https://doi.org/10.23887/jippg.v8i1.94084

Syahid, S., Syarifuddin, E., & Gunawan, A. (2024). Investigating the relationship between organizational culture, compensation, spiritual leadership, and teacher performance in private Islamic elementary schools. International Journal of Science Education and Cultural Studies, 3(1), 19–32. https://doi.org/10.58291/ijsecs.v3i1.208

Ulum, B., Nawawi, N., Aldiansyah, A., & Haryadi, D. (2024). Empirical study on improving teacher performance with organizational culture and compensation. International Journal of Applied Finance and Business Studies, 11(4), 783–790. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.221

Yuliarti, D. P., Sari, E., & Fuad, N. (2024). Honorary teachers peformence: Academic supervision and organizational culture in public junior high school. Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan, 11(1), 81–89. https://doi.org/10.21009/improvement.v11i1.45037

Dokumen

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diunduh dari https://peraturan.bpk.go.id/details/43920/uu-no-20-tahun-2003 diakses pada tanggal 10 Maret 2026

Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 6 Tahun 2026 tentang Budaya Sekolah Aman dan Nyaman https://peraturan.bpk.go.id/Details/345185/permendikdasmen-no-6-tahun-2026 diakses tanggal 10 Maret 2026.

Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2026 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Budaya Sekolah Aman dan Nyaman. https://disdikbud.sarolangunkab.go.id/kepmendikdasmen-nomor-17-tahun-2026-tentang-pedoman-penyelenggaraan-budaya-sekolah-aman-dan-nyaman/ diunduh tanggal 10 Maret 2026