

# Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja


Achmad Khosiin

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Mojokerto, Indonesia  
e-mail: akhosyi46@gmail.com

Submitted: 15-04-2021      Revised : 17-05-2021      Accepted: 18-06-2021

**ABSTRACT.** This study aims to determine the influence of principal leadership, decision-making, and organizational culture to the working discipline of Muhammadiyah High School 5 Todanan Blora. This research is the quantitatively research. The population of research is all educators and education personnel of Muhammadiyah High School 5 Todanan Blora. A research sample size of 28 educators and educational personnel, selected based on purposive sampling techniques. Instrument preparation is made in the form of a questionnaire, with an answer of 1-5 scale, consisting of 20 grains. The instruments used to collect data are those that qualify for the construction analysis and valid status. Its reliability is calculated by the Cronbach Alpha technique. Data analysis uses multiple linear regression techniques to test the research hypothesis. The results of the study proved: (1) There is no influence between the principal leadership of the work discipline; (2) There is no influence between the decision making of the work discipline; (3) There is no influence between the organizational culture of the work discipline; (4) There is no influence between the leadership of the principal, decision-making, and organizational culture together with the work discipline..

**Keywords:** *Kepeimpinan, Kepala Sekolah, Disiplin Kerja.*

 <https://doi.org/10.31538>

**How to Cite**      Khosiin.A (2021) Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, Volume 1( 1), 2021

## PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan Pendidikan tidak terlepas dari peranan berbagai elemen yang ada di dalam sekolah. Tidak terkecuali peranan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan dalam suatu Lembaga Pendidikan (Ariyanti et al., 2019; Fitriani & Hakim, 2021). Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dan fundamental serta vital. Kemajuan suatu Lembaga Pendidikan ditentukan oleh peranan kepala sekolah. Tidak menafikkan pula faktor-faktor lain yang turut menentukan kemajuan-kemajuan sekolah tersebut. Akan tetapi, peranan kepala sekolah yang sangat vital dalam suatu Lembaga Pendidikan (Bahri & Arafah, 2020; Fr et al., 2021; Tajudin & Aprilianto, 2020). dalam organisasi sekolah sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin.

Setiap organisasi yang sukses harus mampu membuat keputusan yang memungkinkan organisasi mencapai sasaran dan mencapai kebutuhan utama organisasi. Bagaimanapun, seluruh aktivitas dan fungsi manajemen pada pokoknya memiliki esensi pengambilan keputusan(Ekasari et al., 2021). Hal ini karena proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan

semuanya mengandung konsep dan perilaku pengambilan keputusan. Adair menjelaskan bahwa the essence of management is decision making. Artinya, esensi yang sesungguhnya dari manajemen adalah pengambilan keputusan.

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan mutu sekolah (Kartiko & Azzukhrufi, 2019; Rony, 2021; Warti'ah, 2020). Budaya organisasi dapat dikatakan baik jika mampu menggerakkan seluruh personal secara sadar dan mampu memberikan kontribusi terhadap keefektifan serta produktivitas kerja yang optimal. Berkaitan dengan sekolah sebagai sebuah organisasi maka tentu sangat perlu untuk memahami bagaimana mengetahui ketidakefektifan di dalam organisasinya sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah (M. Abdullah, 2019; Rofifah et al., 2021).

Robins (Cooper, 2004), menyatakan bahwa "*decision making is a process in whice one choose between two or more alternatives*". Pendapat ini menegaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan satu pilihan diantara dua atau lebih alternative. Pengambilan keputusan adalah menetapkan pilihan alternative secara nalar dan menghindari diri dari pilihan yang tidak rasional, tanpa data dan alasan yang kurang akurat (Muslimin & Kartiko, 2020). Menurut (J. R. Davis, 2017; K. Davis, 1953, 1985) dalam buku yang sama mengemukakan bahwa keputusan merupakan jawaban yang pasti terhadap suatu pertanyaan. Keputusan harus mampu menjawab pertanyaan tentang apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang dibicarakan dalam hubungannya dengan perencanaan .

Brown, A menyebutkan "*Culture... is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization's member. This beliefs and expectations produce norm that powerfully shape the behaviour of individuals and group in the organization*" (Brown, 1998). Budaya organisasi merupakan konfigurasi unik dari norma, keyakinan, nilai, cara bersikap, dan sebagainya yang menjadi karakter atau sikap seseorang baik secara individu maupun kelompok, sehingga berbagai persoalan dapat terselesaikan (Henriyani, 2018; Wahjono, 2010).

Menurut (Singodimedjo, 1982) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan sekolah, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan sekolah. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

Pada dewasa ini, tidak tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal disebabkan adanya beberapa hal yang menjadi hambatan. Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora, fenomena yang terjadi antara lain: 1) Tidak maksimalnya kepemimpinan kepala sekolah. 2) Pengambilan Keputusan sepihak yang dilakukan kepala sekolah. 3) Budaya organisasi yang buruk yang terjadi dalam lingkungan sekolah. 4) Disiplin kerja yang kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora? 2) Bagaimana pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Disiplin Kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora? 3) Bagaimana pengaruh Budaya

Organisasi terhadap Disiplin Kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora? 4) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah, pengambilan keputusan, budaya organisasi dan disiplin kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Lebih spesifik penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pernyataan berikut: 1) Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja. 2) Pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap disiplin kerja. 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja. 4) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variable tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variable masing- masing. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 5 Todanan Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Dalam penelitian ini jumlah seluruh populasi yang terdiri dari guru dan karyawan adalah 28 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan aturan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: 1) sangat baik, 2) baik, 3) cukup baik dan 4) kurang baik. Penelitian ini menggunakan analisis uji persyaratan berupa : Uji Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinieritas.

## **THEORY**

Budaya menggambarkan cara kita melakukan segala sesuatu, kemudian Haastrup menegaskan budaya terdiri dari hubungan-hubungan, bukan sekedar system bentuk dan system yang stabil (Aziz, 2013; Febriantina et al., 2020). Budaya berasal dari bahasa sansekerta, yaitu bentuk dari “budi” atau “akal”. Sedangkan kebudayaan/budaya dapat diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan menjadi pedoman tingkah lakunya (Ifly & Hidayah, 2018). Secara formal budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, peranan, hubungan, ruang, konsep alam semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh oleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok (Aziz, 2013, p. 111). Budaya menampakan diri dalam pola komunikasi, kegiatan, dan perilaku yang berfungsi sebagai model bagi tindakan penyesuaian diri dalam suatu system organisasi tertentu menjadi budaya organisasi. Jadi, budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar, berpikir, merasa (M. L. Abdullah & Syahri, 2019; Ihsan et al., 2021).

Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai dasar organisasi, yang berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi (Wardiah, 2017). Budaya organisasi menurut Ndraha dapat diamati sebagai gejala social dari level makro dan juga

bisa sebagai gejala administrative dari sudut mikro, dan organisasi adalah input bagi usaha mencapai tujuan. Jones, G.R menyebutkan (Jones & Rao, 2008).

*“organizational culture is the set of shared values that control organizational member’s interaction with each other and with supplier, customers, and other people outside the organization. An organization’s culture is shaped by the people inside the organization, by the ethics of the organization, by the employment right given to employees, and by the type of structure used by the organization”*.

Pendapat Jones ini menggambarkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga berbagai kalangan di luar organisasi. Dalam suatu organisasi akan selalu terjadi kontak budaya dalam organisasi dengan lingkungan.

Adam Ibrahim Indrawijaya, mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan nilai, norma-norma, kepercayaan, serta pandangan yang dianut dan dijunjung tinggi bersama oleh para anggota organisasi, sehingga kebudayaan tersebut memberi arah dan corak kepada cara berfikir dan pandangan kehidupan (*way of thinking, way of life*). Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jones mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai, dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi (Heriyono et al., 2021; Kartono, 1998; Krisbiyanto, 2019).

Kepemimpinan merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya. Arti kepemimpinan sebagai berikut: Prajudi Atmosudirdjo dalam ngalim Purwanto mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang untuk mencontoh atau mengikutinya atau memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang sedemikian rupa yang membuat sekelompok orang bersedia untuk melakukan apa yang dikehendaknya (Komariah & Kurniady, 2017).

Kepemimpinan dapat dipandang pula sebagai penyebab dari berbagai kegiatan, proses kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap (mental atau fisik) dari kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal dan informal. Kepemimpinan adalah suatu seni, kesanggupan (ability) atau teknik untuk membuat sekelompok bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendaknya, membuat mereka antusias atau bersemangat untuk mengikutinya, bahkan rela berkorban untuknya.

Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut, orang-orang tersebut rela bersedia untuk bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan- tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen sebagaimana yang dikemukakan Ralph M. Togdill dapat dirumuskan ke dalam berbagai definisi, bergantung dari mana titik tolak pemikirannya. Timbul macam-macam definisi.

## PEMBAHASAN

### Hakikat Keaktifan

Interval	X	F	FX	Keterangan
93-94	94	2	188	Baik Sekali (A)
91-92	92	9	828	Baik (B)
89-90	90	9	810	Cukup (C)
87-88	88	8	704	Kurang (D)
$\Sigma$		28	2.530	

Jadi, mean atau rata-rata dari Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum FX}{N}$$

$$M = 2.530 / 28$$

$M = 90,35$  dibulatkan menjadi 90 (Baik)

Berdasarkan perhitungan mean diatas, didapatkan bahwa rata-rata nilai 90, artinya rata-rata dari 28 responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora tergolong baik.

Interval	X	F	FX	Keterangan
94-96	95	2	190	Baik Sekali (A)
91-93	92	9	828	Baik (B)
88-90	89	11	979	Cukup (C)
85-87	86	6	516	Kurang (D)
$\Sigma$		28	2513	

Jadi, mean atau rata-rata dari Pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum FX}{N}$$

$$M = 2.513 / 28$$

$M = 89,75$  dibulatkan menjadi 90 (Cukup)

Berdasarkan perhitungan mean diatas, didapatkan bahwa rata-rata nilai 91, artinya rata-rata dari 28 responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan bahwa Pengambilan Keputusan di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora tergolong cukup.

Interval	X	F	FX	Keterangan
97-100	99	3	297	Baik Sekali (A)
93-96	95	6	570	Baik (B)
89-92	91	13	1.183	Cukup (C)
85-88	87	6	522	Kurang (D)
$\Sigma$		28	2572	

Jadi, mean atau rata-rata dari Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum FX}{N}$$

$$M = 2.572 / 28$$

M = 91,85 dibulatkan menjadi 92 (Cukup)

Berdasarkan perhitungan mean diatas, didapatkan bahwa rata-rata nilai 28, artinya rata-rata dari 28 responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora tergolong cukup.

Interval	FX	Keterangan
9	582	Baik
5-98	7	Sekali (A)
9	1.023	Baik (B)
2-94	3	1
8	630	Cukup
9-91	0	(C)
8	348	Kurang
6-88	7	(D)
Σ	8	2
		2.583

Jadi, mean atau rata-rata dari Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum FX}{N}$$

$$M = 2583 / 28$$

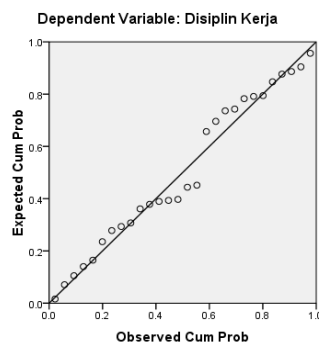
M = 92,25 dibulatkan menjadi 92 (Baik)

Berdasarkan perhitungan mean diatas, didapatkan bahwa rata-rata nilai 92, artinya rata-rata dari 28 responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan bahwa disiplin kerja di SMA

Muhammadiyah 5 Todanan Blora tergolong Baik.

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



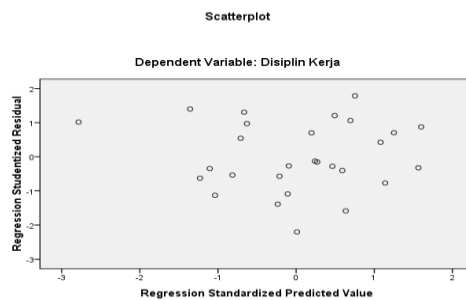
**Kesimpulan:** Model Regresi berdistribusi normal

### Uji Multikolinieritas

Model	Collinierity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan P. Keputusan B. Organisasi	.79	1.138
	.63	1.159
	.31	1.203

**Kesimpulan:** Tidak ada gejala Multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas



**Kesimpulan:** Tidak ada gejala Heterokedastisitas

### Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 <sup>a</sup>	.334	2.761	1.868

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

**Kesimpulan:** Nilai du dicari pada distribusi nilai table Durbin Watson berdasarkan k (3) dan N (28) dengan signifikansi 5% Du (1,650) < Durbin Watson (1,868) < 4-du (2,350). **Tidak ada gejala Autokorelasi**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	Variance Inflation Factor
1				

	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Total	1000.000 <sup>a</sup>	100	10.000			
Corrected Model	100.000	3	33.333	3.333	.019 <sup>a</sup>	
Intercept	780.000	1	780.000	78.000	<.001	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	30.000	1	30.000	3.000	.083	
Pengambilan Keputusan	23.000	1	23.000	2.300	.130	
Budaya Organisasi	48.000	1	48.000	4.800	.033	
Error	900.000	97	9.175			

a. R Squared = .100 (Adjusted R Squared = .077)

**Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Imam Ghozali (2011: 101) jika nilai Sig < 0,05 maka artinya variable independent (X) secara parsial *berpengaruh* terhadap variable dependen (Y). Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

**Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Disiplin Kerja**

Pengambilan Keputusan (X2) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja**

Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

**Pengaruh Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, dan Budaya Organisasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100.000	3	33.333	3.333	.019 <sup>a</sup>
Residual	900.000	97	9.175		
Total	1000.000	100			



---

T	2
total	74.679 7

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan

b. Dependent Variable:  
Disiplin Kerja

---

Menurut Imam Ghozali (2011: 101) jika nilai sig < 0.05 maka artinya variable independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen (Y).

**Kesimpulan:** Kepala Sekolah (X1), Pengambilan Keputusan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y)

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis pengaruh secara parsial disebut juga dengan uji t parsial analisis regresi linier berganda antara dua variable yaitu Peran Kepala Sekolah (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,085 lebih kecil dari pada nilai (t) yang diperoleh dari table distribusi (t table) = 2,064 dengan taraf signifikansi sebesar 5% (t hitung < t table) = (1,085 < 2,064) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora.

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis pengaruh secara parsial disebut juga dengan uji t parsial analisis regresi linier berganda antara dua variable yaitu Pengambilan Keputusan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,801 lebih kecil dari pada nilai t yang diperoleh dari table distribusi (t table) = 2,064 dengan taraf signifikansi sebesar 5% (t hitung < t table) = (0,801 < 2,064) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pengambilan Keputusan terhadap Disiplin Kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora.

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis pengaruh secara parsial disebut juga dengan uji t parsial analisis regresi linier berganda antara dua variable yaitu Budaya Organisasi (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,786 lebih besar dari pada nilai (t) yang diperoleh dari table distribusi (t table) = 2,064 dengan taraf signifikansi sebesar 5% (t hitung < t table) = (2,786 < 2,064) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora.

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis pengaruh secara simultan antara empat variable yaitu Kepala Sekolah (X1), Pengambilan Keputusan (X2), Budaya Organisasi (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai f hitung sebesar 4,010 lebih besar dari pada nilai table sebesar 2,99 membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Pengambilan Keputusan (X2), Budaya Organisasi (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

## REFRENSI

- Abdullah, M. (2019). School Culture to Serve Performance of Madrasah in Indonesia. *QIJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 7(1), 71. <https://doi.org/10.21043/qijis.v7i1.4809>
- Abdullah, M. L., & Syahri, A. (2019). Model of Religious Culture Education and Humanity. *Nadwa*, 12(2), 331–344. <https://doi.org/10.21580/nw.2018.12.2.2756>

- Ariyanti, N. S., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Kontribusi Kepala Sekolah Berdasarkan Ketidaksesuain Kualifikasi Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Sekolah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 157–168. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.314>
- Aziz, A. (2013). *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya & Reiventing Organisasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40. <https://doi.org/10.31538/tjje.v1i1.2>
- Brown, A. D. (1998). *Organisational Culture*. Financial Times.
- Cooper, R. (2004). *The Design of Cost Management Systems: Text and Cases*. Pearson Education Taiwan.
- Davis, J. R. (2017). *Classroom Management in Teacher Education Programs*. Springer.
- Davis, K. (1953). *Management Communication and the Grapevine*. Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Davis, K. (1985). *Perilaku dalam organisasi edisi 7 jilid 2*. Erlangga.
- Ekasari, S., Manullang, S. O., Syakhrani, A. W., & Amin, H. (2021). Understanding Islamic Education Management in Digital Era: What Experts Say. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 127–143. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1336>
- Febriantina, S., Suparno, S., Marsofiyati, M., & Aliyyah, R. R. (2020). How School Culture and Teacher's Work Stress Impact on Teacher's Job Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(8), Article 8. <http://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/2408>
- Fitriani, M. I., & Hakim, M. V. F. (2021). Principal Leadership Patterns in Collaborating With School Committee. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 194–205. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1384>
- Fr, A. F., Roesminingsih, E., & Sumbawati, M. S. (2021). The Leadership of School Principal in The Education Era 4.0. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 244–250. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1413>
- Henriyani, E. (2018). Pemimpin Dan Budaya Organisasi Di Era Perubahan. *Moderat*, 4(2), 61–71. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/view/1487>
- Heriyono, H., Chrysoekamto, R., Fitriah, R. N., & Kartiko, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 21–30. <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/64>
- Iflya, M. G., & Hidayah, S. N. (2018). Upaya Kepala Madrasah dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 21–45. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-02>
- Ihsan, M. N., Ahmad, N., Hasanah, A., & Suhartini, A. (2021). Islamic Boarding School Culture Climate in Forming The Religious Attitude of Islamic Students in Modern and Agrobusiness Islamic Boarding Schools. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 362–382. <https://doi.org/10.31538/nzh.v4i2.1492>
- Jones, W., & Rao, C. N. R. (2008). *Supramolecular Organization and Materials Design*. Cambridge University Press.
- Kartiko, A., & Azzukhrufi, jaya R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.351>
- Kartono, K. (1998). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu?* RajaGrafindo Persada.

- Komariah, A., & Kurniady, D. A. (2017). Authentic Leadership: Strategy of the Implementation of Madrasah Management of Change. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 293–310. <https://doi.org/10.14421/jpi.2017.62.293-310>
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52–69. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.182>
- Muslimin, T. A., & Kartiko, A. (2020). Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 75–87. <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/30>
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma`arif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Rony. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik: The Urgency of School Organizational Culture Management Against Character Building Students. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98–121. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>
- Singodimedjo, K. (1982). *Hidup itu berjuang: Kasman Singodimedjo 75 tahun*. Bulan Bintang.
- Tajudin, A., & Aprilianto, A. (2020). Strategi Kepala Madrasah..dalam Membangun Budaya Religius Peserta Didik. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 101–110. <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/34>
- Wahjono, S. I. (2010). Perilaku organisasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Wardiah, M. L. (2017). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/123722/teori-perilaku-dan-budaya-organisasi.html>
- Warti'ah, W. (2020). The Implementation of Madrasa Culture in Building Students' Character. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 247–259. <https://doi.org/10.31538/nzh.v3i2.583>