

## Implementasi Budaya dan Iklim Organisasi di MIN 1 Medan Sumatera Utara

Abdullah Fikri Sholehuddin SN<sup>1</sup>, Siti Aisyah<sup>2</sup>, Rabbirham<sup>3</sup>, Mesiono<sup>4</sup>, Toni Nasution<sup>5</sup>

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU

Abdullah0332234004@uinsu.ac.id, siti0332234028@uinsu.ac.id,

rabbirham0332234003@uinsu.ac.id, mesiono@uinsu.ac.id,

toninasution@uinsu.ac.id

### ABSTRACT

*This research aims to explore: First, explore the organizational culture that occurs at MIN 1 Medan. Second, explore the characteristics of organizational culture that occur at MIN 1 Medan. Third, explore the development of the organizational climate that occurred at MIN 1 Medan. This research method is a qualitative type with a descriptive approach. The instruments used in this research were observation, interviews and documentation studies. The location of this research is MIN 1 Medan, North Sumatra. This research data analysis uses three steps, data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of the research show that: First, the organizational culture that occurs at MIN 1 Medan is the teaching and learning process, both teachers and students understand how it works, namely by helping each other, the leadership, namely the principal, teachers and staff work together in building the MIN School. 1 Medan will be even better in the future and the school management is relatively good between the Principal, Teachers, Staff and Students of MIN 1 Medan as well as the school culture. Second, the characteristics of organizational culture that occur at MIN 1 Medan, namely 1. Norms; Organizational culture in schools is also characterized by the existence of norms that contain standards of behavior for school members, both for students and teachers. 2. Philosophy; namely, the existence of policies relating to the organization's beliefs in treating school members. Organizational culture is characterized by the belief of all members of the organization in seeing things in an essential way. 3. Rules; namely the existence of strict guidelines, linked to the progress of the organization. Third, the development of the organizational climate that occurs at MIN 1 Medan, namely a) First, the implementation of the main character and mission of education as well as the promotion of basic moral values in students. b) Second, the involvement and commitment of the school community (teachers, students and parents) in their work. c) Third, preventing violence and conflict in schools. d) Fourth, prohibition of verbal and psychological violence. e) Fifth, the principal and teachers treat students fairly, equally and with respect.*

**Keywords:** Culture, Organizational Climate, Characteristics of Organizational Culture

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi: Pertama, Mengeksplorasi Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan. Kedua, Mengeksplorasi Karakteristik Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan. Ketiga, Mengeksplorasi Perkembangan Iklim Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan. Metode penelitian ini adalah jenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Lokasi penelitian ini di MIN 1 Medan Sumatera Utara. Analisis data penelitian ini menggunakan tiga langkah, reduksi data, penyajian data dan

penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan yaitu proses belajar mengajar baik guru dan murid memahami bagaimana cara kerjanya yaitu dengan saling membantu satu sama lain, Pimpinan yaitu Kepala Sekolah dengan guru dan staff saling bekerja sama dalam membangun Sekolah MIN 1 Medan menjadi lebih baik lagi kedepannya dan manajemen sekolah yang tergolong baik antara Kepala Sekolah, Guru, Staff dan Murid MIN 1 Medan serta kultur sekolah. Kedua, Karakteristik Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan yaitu 1. Norms; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma- norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. 2. Philosophy; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan anggota sekolah budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki. 3. Rules; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Ketiga, Perkembangan Iklim Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan yaitu a) Pertama, pelaksanaan karakter utama dan misi pendidikan serta promosi nilai-nilai moral dasar dalam siswa. b) Kedua, keterlibatan dan komitmen komunitas sekolah (guru, siswa dan orang tua) dalam pekerjaannya. c) Ketiga, pencegahan kekerasan dan konflik di sekolah. d) Keempat, larangan kekerasan verbal dan psikologis. e) Kelima, Kepala sekolah dan guru memperlakukan siswa secara adil, setara dan dengan hormat.

**Kata Kunci:** *Budaya, Iklim Organisasi, Karakteristik Budaya Organisasi*

## PENDAHULUAN

Suatu budaya organisasi memberikan ilham bagi orang-orang berada dalam organisasi tersebut untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja di lingkungannya. Robbins mengemukakan bahwa budaya organisasi berada dalam organisasi, tetapi tidak orang perorang. Konsep budaya organisasi merupakan landasan yang memengaruhi setiap aspek operasi perusahaan. Pada intinya, budaya organisasi mewujudkan nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip kolektif yang memandu perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan yang tidak terlihat namun kuat yang membentuk keputusan, membentuk strategi, dan mendefinisikan karakter entitas perusahaan. Pembentukan budaya ini bukanlah peristiwa acak, melainkan proses kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal.

Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Dikutip dari buku Komunikasi Organisasi oleh (Silviani et al., 2020), Davis dan Newstrom mengatakan pengertian iklim organisasi adalah lingkungan tempat para karyawan di suatu organisasi melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor terkait iklim organisasi. Terdapat empat faktor yang memengaruhi iklim organisasi, sebagai berikut: hubungan yang saling menguntungkan, perbedaan antar individu, motivasi dan martabat manusia (Akhter, 2021).

Perubahan iklim sekolah perlu dilakukan untuk merespon kondisi pendidikan dewasa ini yang semakin terpuruk. Hal ini lebih diperkuat lagi dengan perubahan-perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, yang menuntut penyesuaian pendidikan, dan iklim sekolah yang kondusif yang menunjang terhadap pembelajaran

yang bermakna. Perubahan dari semua aspek kehidupan termasuk dipengaruhi oleh berkembang pesatnya teknologi informasi dan komunikasi, oleh karena itu agar kita dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman sangat diperlukannya perubahan iklim dan budaya sekolah yang lebih up to date atau terkini.

## 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada norma perilaku, asumsi, dan keyakinan dari suatu organisasi, sementara dalam iklim organisasi mengacu pada persepsi orang-orang dalam organisasi yang merefleksikan norma-norma, asumsi-asumsi dan keyakinan. Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk pada sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Sumardjo & Supriadi, 2023). Sistem pengertian bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Demikian pula (Lesilolo et al., 2015) mengemukakan bahwa sekolah sebagai suatu sistem memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan dengan mutu sekolah, yakni: proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta kultur sekolah. Idealnya seorang kepala sekolah harus dapat melibatkan pengarahan dan delegasi memberikan dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja para bawahan. Oleh karena itu, itu mantapnya perwujudan budaya sekolah perlu diusahakan kondisi yang mendukungnya, diantaranya yang penting adalah: kepemimpinan/keteladanan, dan bimbingan terhadap setiap anggota agar mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa bangga terhadap korpnnya.

Sementara (Soetopo, 2010) mengatakan bahwa budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma prilaku, ideology, sikap, kebiasaan dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi dalam hal ini termasuk organisasi universitas swasta).

Dari semua pendapat ahli tentang definisi budaya organisasi tersebut, secara umum dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan. Dapat dikatakan bahwa jantung dari suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari manajemen puncak hingga manajemen yang paling rendah, sehingga tidak ada aktifitas manajemen yang dapat melepaskan diri dari budaya itu sendiri. Setiap sekolah pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dan semakin maju sekolah tersebut maka semakin baik budaya organisasi yang dijalankan di sekolah tersebut.

## 2. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut (Purba et al., 2023) menyebutkan bahwa ada beberapa jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan proses informasi dan tujuannya yaitu sebagai berikut:

### a. Berdasarkan Proses Informasi

Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan

keuntungan atau dampak). b. Budaya ideologis, dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan). c. Budaya konsensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok). d. Budaya hierarkis, dalam budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

- b. Berdasarkan Tujuannya Budaya organisasi berdasarkan tujuannya yaitu budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik, dan budaya organisasi sosial.

### 3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Yara Mira Sartika, Dr. Ir.Meita Pragiwani, 2015) ada beberapa indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut: 1. Inovatif memperhitungkan resiko Bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan. 2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya. 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. 5. Agresif dalam bekerja Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi. 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

### 4. Iklim Organisasi

(Syaroh, 2023) menyatakan bahwa "organizational climate is the study of perceptions that individual have of various aspect of the environment in the organization". Dengan demikian pengkajian iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam organisasi. Taguri dan Litwin dalam (Soetopo, 2010) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas

lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Definisi iklim organisasi telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu antara lain oleh: Litwin dan Stringer (Sari et al., 2021) menyatakan bahwa

"The term organizational climate refers to a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour".

Yang artinya Iklim organisasi pada intinya adalah lingkungan di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Menurut (Hermayati, 2020) menyatakan bahwa: "Organizational climate is a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behaviour, and (c) can be described in terms of values of a particular set of characteristic (or attitude) of organization".

Yang artinya Iklim organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal dari sebuah organisasi yang (a) dirasakan oleh anggota organisasi, (b) mempengaruhi perilaku anggota organisasi, (c) dapat digambarkan dan dianalisis dengan menggunakan nilai dari suatu set karakteristik lingkungan.

Sementara menurut (Ren et al., 2021) menyatakan bahwa "Iklim organisasi merupakan lingkungan yang dirasakan dan dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerja yang menentukan perilaku mereka. Dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat para anggotanya".

Organisasi mempunyai iklim yang berbeda yang dapat mempengaruhi kualitas anggotanya. Iklim organisasi merupakan suasana psikologis yang dirasakan oleh seluruh karyawan pada organisasi. Perhatian terhadap iklim Organisasi ini sangat diperlukan karena merupakan upaya yang dapat mendukung karyawan agar tetap produktif dan bahkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Oleh karena itu, Organisasi harus dapat menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya suatu tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

## 5. Klasifikasi Iklim Organisasi

Klasifikasi Iklim Organisasi Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lehman, 2017) yang menggunakan Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ), terdapat enam klasifikasi iklim organisasi yaitu: Pertama, *open climate* yang menggambarkan tentang situasi dimana anggota organisasi merasa senang untuk bekerja, saling kerjasama serta adanya keterbukaan. Kedua, *autonomous climate* yaitu situasi dimana adanya kebebasan, adanya peluang kreatif, sehingga para anggota memiliki peluang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka. Ketiga, *the*

*controlled climate* yang ditandai adanya penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan social, setiap orang bekerja keras serta kurangnya hubungan antar sesama anggota. Keempat, *the familiar climate* yaitu adanya rasa kesejawatan tinggi antara pimpinan dan anggota Selanjutnya yang kelima adalah *the paternal climate* yang bercirikan adanya pengontrolan pimpinan terhadap anggota. Dan keenam, *the closed climate* yang ditandai suatu situasi rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap para anggotanya.

Dari keenam klasifikasi iklim organisasi berdasarkan OCDC tersebut, (Van der Waladt, 2017) kemudian mengelompokkan iklim organisasi secara garis besar menjadi dua yaitu *open climate* dan *closed climate*. Pengklasifikasian ini bukanlah pemilahan secara diskrit tetapi merupakan kontinum dari terbuka sampai kepada tertutup. Pertanyaannya adalah apakah kecendrungan terbuka atau tertutupnya iklim organisasi akan diikuti oleh makin tinggi atau rendahnya keefektifan organisasi? Hal inilah yang perlu dikaji secara empiris dilapangan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sesuai sifat permasalahan penelitian yang diajukan, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengumpulan data ke subjek dan informan penelitian serta analisisnya secara lebih holistik dan komprehensif akan dilakukan dengan penelitian kualitatif melalui pendekatan fenomenologi, yang merupakan analisis interpretatif dan naturalistik terhadap fenomena yang akan diamati. Pendekatan kualitatif menjadi fokus utama pelaksanaan penelitian ini.

Penggunaan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi ini kemudian akan terefleksi dalam pemilihan subjek dan informan penelitian, serta dalam teknik pengumpulan data dan analisa data yang akan diterapkan. Penjelasan berikut menjadi justifikasi mengapa penelitian ini lebih banyak menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi.

*Pertama*, permasalahan akan dijawab melalui penelitian ini merujuk pada pemahaman (*verstehen/ understanding*) dan pemaknaan (*meaning making*), dua diantara hal penting mengapa sebuah penelitian selayaknya dilakukan secara kualitatif. *Kedua*, penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan dan memahami Budaya dan Iklim Organisasi di MIN 1 Medan, Sumatera Utara.

Adapun ruang lingkup kajian yang diteliti sesuai dengan judul penelitian mencakup : *Pertama*, Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan Sumatera Utara. *Kedua*, Karakteristik Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan Sumatera Utara. *Dan Ketiga*, Perkembangan Iklim Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan Sumatera Utara. Oleh karena itu, kajian terhadap realita ini harus dilakukan dengan menganalisis konteks yang mengitarinya, dan ini hanya mungkin dilakukan dengan pendekatan kualitatif.

## Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Pendidik dan Tenaga Pendidik yang sedang mengikuti pembelajaran di Sekolah MIN 1 Medan. Adapun kriteria yang dijadikan subyek penelitian adalah mereka yang sudah memiliki pengalaman dalam mengikuti pembelajaran dan mengajar sehingga mengalami interaksi antara guru dan murid dan staff pengajar lainnya yang menimbulkan sifat iklim dan budaya organisasi di sekolah tersebut.

## Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

### 1. Observasi

Teknik observasi yang digunakan adalah pengamatan tersamar (*unobtrusive observation*) dan bersifat non-partisipan, dimana peneliti hanya bertindak sebagai pengamat dan tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang dilakukan subjek penelitian. Tiga tingkatan observasi - deskriptif (*descriptive observation*), terarah (*focused observation*), dan terseleksi (*selected observation*) akan dilakukan untuk mendapatkan gambaran akurat, objektif dan detail tentang realita yang berkaitan dengan Budaya dan Iklim Organisasi di MIN 1 Medan, Sumatera Utara.

### 2. Wawancara

Teknik wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah semi terstruktur (*semi-structured interviews*). Dengan teknik ini peneliti akan bisa mengontrol informasi yang ingin diperoleh dari subjek dan informan penelitian dengan tetap membuka kemungkinan munculnya pertanyaan susulan ketika interview berlangsung. *Interview guide* yang berisi kisi-kisi pertanyaan untuk dikembangkan ketika wawancara dengan subjek dan informan penelitian akan dipersiapkan dan digunakan oleh peneliti.

### 3. Studi Dokumentasi

Penelitian ini juga akan mencakup penelusuran informasi dan data yang relevan atau yang dapat membantu pemahaman peneliti tentang permasalahan fenomena Budaya dan Iklim Organisasi di MIN 1 Medan, Sumatera Utara.

Penelusuran ini akan dilakukan terhadap sumber relevan seperti buku-buku yang relevan dengan judul penelitian, dokumen yang ada di lembaga perguruan tinggi Islam, dan kebijakan pemerintah, laporan penelitian, jurnal ilmiah, serta publikasi online di *website*. Selain itu pula, secara mandiri peneliti mengabadikan seluruh kegiatan penelitian dengan cara mendokumentasikannya melalui rekaman data dalam bentuk video dan photo melalui kamera digital.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan telah dokumentasi. Berikut ini hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan focus masalah penelitian.

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 1. Sejarah berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan.

Awal nama MIN Medan adalah SD latihan tempat berlatihnya siswa PGA Negeri Medan untuk PPL, SD Latihan PGA Negeri Medan masih menumpang di lokasi Al Jamiatul Washliyah Marindal dari tahun 1958 s/d 1974, Pada Tahun 1975 SD Latihan Pindah ke Lokasi PGA Negeri Medan Jl. Pancing dan belajarnya pada sore hari s/d Tahun 1979 dan berubah nama menjadi MIN Medan. Kepala madrasah yang pertama bernama Abdul. Jalal, kemudian pada tanggal 01 february 1979 berubah nama menjadi MIN Medan. Pada tahun 1980 di bangunlah gedung yang berlokasi di belakang MAN I Medan Jl. Williem Iskandar No. 7 C yang pada mulanya ada tiga lokal dan sebagian masih menumpang belajar di lokasi PGA Negeri Medan. Pada Tahun 1981 semua lokal sudah lengkap dan tidak lagi menumpang dengan PGA Negeri Medan, tetapi masih terdiri dari satu lokal untuk satu kelas. Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya jaman, Gedung MIN Medan telah mengalami banyak perubahan hingga seperti sekarang ini.

#### 2. Visi dan Misi MIN Medan.

##### a. Visi :

“Terbentuknya siswa yang cerdas, terampil, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT”

##### b. Misi :

1. Meningkatkan kompetensi guru.
2. Menciptakan suasana pembelajaran yang mendorong terwujudnya kompetensi siswa.
3. Membangun kerjasama dengan komite untuk melengkapi sarana

##### c. dan prasarana.

1. Mengefektifkan penerapan manajemen berbasis madrasah.
2. Membudayakan lingkungan yang islami, nyaman, indah dan sehat.

### Deskripsi temuan hasil penelitian;

#### 1. Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan

Proses belajar mengajar baik guru dan murid memahami bagaimana cara kerjanya yaitu dengan saling membantu satu sama lain, Pimpinan yaitu Kepala Sekolah dengan guru dan staff saling bekerja sama dalam membangun Sekolah MIN 1 Medan menjadi lebih baik lagi kedepannya dan manajemen sekolah yang tergolong baik antara Kepala Sekolah, Guru, Staff dan Murid MIN 1 Medan serta kultur sekolah.

#### 2. Karakteristik Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan

1. Norms; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa

maupun guru. 2. Philosophy; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan anggota sekolah budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki. 3. Rules; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

### 3. Perkembangan Iklim Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan

a) Pertama, pelaksanaan karakter utama dan misi pendidikan serta promosi nilai-nilai moral dasar dalam siswa. b) Kedua, keterlibatan dan komitmen komunitas sekolah (guru, siswa dan orang tua) dalam pekerjaannya. c) Ketiga, pencegahan kekerasan dan konflik di sekolah. d) Keempat, larangan kekerasan verbal dan psikologis. e) Kelima, Kepala sekolah dan guru memperlakukan siswa secara adil, setara dan dengan hormat.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Aspek Kajian Teoritis

Budaya suatu kelompok sekarang dapat didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok karena ia memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan karenanya, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut. Menurut (Dayzibel et al., 2019) Budaya organisasi yaitu mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Sedangkan menurut (Tika, 2006) Budaya organisasi adalah nilai bersama dan sistem manfaat yang berinteraksi dengan orang-orang organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Dari pengertian-pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola berupa nilai, norma perilaku, sikap, keyakinan, yang dibentuk, dan dikembangkan serta diturunkan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut sehingga membudaya. Hal inilah yang membedakan dengan organisasi lain.

Oleh karena itu, itu mantapnya perwujudan budaya sekolah perlu diusahakan kondisi yang mendukungnya, diantaranya yang penting adalah Memiliki sifat kepemimpinan/keteladanan, dan bimbingan terhadap setiap anggota agar mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa bangga terhadap korpnya atau Sekolahnya. Selanjutnya dideskripsikan bahwa sikap mental pemimpin sebagai teladan/panutan dalam suatu satuan kerja adalah a) sikap mental terhadap tuhan, b) sikap mental terhadap sesama manusia, c) sikap mental terhadap masyarakat, d) sikap mental terhadap orang lain, e) sikap mental terhadap diri sendiri.

Robbins dalam (Soetopo, 2010) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu: Pertama, otonomi individu yaitu kadar kebebasan, tanggung jawab dan kesempatan individu untuk berinisiatif dalam organisasi. Kedua, struktur yaitukadar peraturan dan ketetapan yang digunakan untuk mengontrol perilaku

pegawai. Ketiga, dukungan yaitu kadar bantuan dan keramahan manajer kepada pegawai. Keempat, identitas yaitu kadarkenalnya anggota terhadap organisasinya secara keseluruhan, terutama informasi kelompok kerja dan keahlian profesionalnya. Kelima, hadiah performansi yaitu kadar alokasi hadiah yang didasarkan pada criteria performansi pegawai. Keenam, toleransi konflik yaitu kadar konflik dalam hubungan antar sejawat dan kemauan untuk jujur dan terbuka terhadap perbedaan. Ketujuh, toleransi resiko yaitu kadar dorongan terhadap pegawai untuk agresif, inovatif dan berani menanggung resiko.

Dengan merujuk pada pemikiran (Rahmawati & Sobri, 2021), di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities* yaitu budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. (2) *norms*; yaitu budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. (3) *dominant value*; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi. (4) *philosophy*; yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan anggota sekolah. (5) *rules* yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi atau Sekolah. Dan (6) *organization climate* yaitu dapat memengaruhi praktik serta kebijakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang diterima oleh anggota organisasi.

Iklm organisasi menurut (Dayzibel et al., 2019) merupakan sekumpulan total tingkatan dan kualitas faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasanya diukur melalui persepsi. Iklm organisasi atau suasana kerja organisasi yang dilihat, dipikir, dan dirasakan oleh para pekerja diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif, persuasif dan edukatif. Lebih lanjut, (Asbari et al., 2020) mengemukakan bahwa iklm organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh pegawai, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

Menurut (Rapti, 2015), kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua memiliki banyak peluang yang tersedia untuk memperbaiki iklm sekolah. Berikut ini indikator dalam meningkatkan iklm organisasi; a) Pertama, pelaksanaan karakter utama dan misi pendidikan serta promosi nilai-nilai moral dasar dalam siswa. b) Kedua, keterlibatan dan komitmen komunitas sekolah (guru, siswa dan orang tua) dalam pekerjaannya. c) Ketiga, pencegahan kekerasan dan konflik di sekolah. d) Keempat, *peer kolaborasi*. e) Kelima, larangan kekerasan verbal dan psikologis. f) Keenam, Kepala sekolah dan guru memperlakukan siswa secara adil, setara dan dengan hormat. g) Ketujuh, Lingkungan yang aman untuk staf dan siswa dijamin. h) Kedelapan, Penguatan kepribadian siswa melalui kegiatan Setelah upaya peningkatan, perlu adanya upaya pemeliharaan iklm organisasi. Berikut ini cara yang ditawarkan Freiberg dan Stein sebagaimana dikutip oleh (Rapti, 2015) menyatakan bahwa; dalam memelihara iklm sekolah yang harus dilakukan meliputi: Pertama, motivasi. Kepala sekolah diberikan banyak peluang untuk menggunakan emosi (yang

sudah ada di sekolah) secara konstruktif untuk membuat para guru, siswa dan orang tua terlibat secara mendalam dengan mendorong motivasi, komitmen pribadi terhadap kegiatan sekolah mereka dalam mencapai tujuan. Kedua, evaluasi. Agar dapat mempertahankan iklim positif, manajer sekolah (kepala sekolah) harus tahu dan kemudian mengevaluasi kinerja guru untuk meningkatkan efektivitas proses pengajaran. Evaluasi rutin kinerja guru berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan proses pengajaran dan mempromosikan iklim sekolah yang positif.

Ketiga, pengembangan guru/karyawan. Sekolah harus diubah menjadi organisasi pembelajaran, tempat di mana kapasitas siswa dan guru diciptakan dan didorong. Sekolah adalah organisasi yang berkomitmen pada proses belajar mengajar, karena itu adalah tujuan sekolah. Oleh karena itu, sama seperti siswa meningkatkan pengetahuan mereka secara terus menerus, dengan cara yang sama para guru perlu mengembangkan pengetahuan mereka serta potensi profesional mereka. Keempat, kerja tim. Sebuah tim sebagai sekelompok orang yang memiliki keterampilan tertentu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang menjadi tanggung jawab mereka secara kolektif. Dengan kata lain, kerja sama tim terjadi ketika para guru bekerja bersama untuk tujuan yang sama dan menggunakan keterampilan mereka untuk mencapai target bersama.

## **Aspek Kajian Empiris**

Kajian Empirisnya yaitu penelitian Jurnal dari (Asbari et al., 2020) yang berjudul Pentingnya Iklim Organisasi Yang Efektif di Sekolah. Hasil dari Pembahasan penelitian tersebut yaitu Iklim organisasi atau suasana kerja organisasi yang dilihat, dipikir, dan dirasakan oleh para pekerja diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif, persuasif dan edukatif. Dalam menciptakan iklim organisasi diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama pekerja. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerjasama antara para pekerja, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pekerja. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh pegawai sehingga kinerja organisasi meningkat.

Iklim sekolah yang positif merupakan suatu kondisi dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, damai, menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar/proses pembelajaran. Iklim yang positif ini merupakan iklim sekolah yang terbebas dari kemungkinan kebisingan, keramaian maupun kejahatan. Semuanya senantiasa dalam keadaan yang tenteram, hubungan yang sangat bersahabat tampak menonjol diantara penghuninya, mulai dari kepala sekolah, guru, siswa maupun pegawai administrasi. Keadaan semacam ini menyebabkan siswa merasa aman, tenteram, bebas dari segala tekanan, ancaman yang bisa merugikan kegiatan belajarnya. Iklim sekolah yang kondusif baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkembangkan semangat dan merangsang nafsu belajar peserta didik. Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman,

dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan. Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, semua pihak sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

Mengapa Peneliti mengambil jurnal dari artikel tersebut karena bersangkutan dengan Teori yang digunakan peneliti pada bab 2 yaitu tentang Iklim Organisasi.

## **Aspek Implikasi Hasil (Sikap Peneliti)**

### **1. Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan**

yaitu proses belajar mengajar baik guru dan murid memahami bagaimana cara kerjanya yaitu dengan saling membantu satu sama lain, Pimpinan yaitu Kepala Sekolah dengan guru dan staff saling bekerja sama dalam membangun Sekolah MIN 1 Medan menjadi lebih baik lagi kedepannya dan manajemen sekolah yang tergolong baik antara Kepala Sekolah, Guru, Staff dan Murid MIN 1 Medan serta kultur sekolah. Keberadaan kepemimpinan dengan pola perilaku serta modal kepemimpinannya sangat mempengaruhi iklim kerja, kebiasaan atau budaya kerja dimana lembaga kerja tersebut berada. (Lesilolo et al., 2015) juga mengemukakan bahwa kultur sekolah yang tidak lepas dari struktur dan pola kepemimpinannya. Lebih lanjut (Lesilolo et al., 2015) mengemukakan bahwa perubahan kultur yang lebih sehat harus dimulai dari kepemimpinan kepala sekolah.

Pengaruh budaya terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dari dimensi manajemen, anggota secara kelompok, dan anggota secara individual. Budaya organisasi merupakan determinan bagi perilaku manajemen, di samping struktur, kepemimpinan, dan lingkungan eksternal.

### **2. Karakteristik Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan**

yaitu 1. Norms; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian. Dan akan menunjukkan ketinggian dalam pribadi yang lebih baik kedepannya. 2. Philosophy; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan anggota sekolah budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki. misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Seperti meyakini apa yang dikatakan oleh guru untuk kebaikan murid itu sendiri maka dari itu penting nya timbul saling percaya satu sama lain. 3. Rules; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber

dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Maka dari itu guru wajib mengikuti peraturan yang ada didalam sekolah tersebut seperti membuat rpp silabus dan lainnya secara tepat waktu, tepat waktu dalam mengajar dan lainnya. Sedangkan murid menjalani peraturan tata tertib disekolah tersebut.

### 3. Perkembangan Iklim Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan

yaitu a) Pertama, pelaksanaan karakter utama dan misi pendidikan serta promosi nilai-nilai moral dasar dalam siswa. b) Kedua, keterlibatan dan komitmen komunitas sekolah (guru, siswa dan orang tua) dalam pekerjaannya. c) Ketiga, pencegahan kekerasan dan konflik di sekolah. d) Keempat, larangan kekerasan verbal dan psikologis. e) Kelima, Kepala sekolah dan guru memperlakukan siswa secara adil, setara dan dengan hormat.

Iklim sekolah memiliki peran penting untuk menciptakan nilai dan norma sehingga sekolah yang efektif dapat tercapai. Pembentukan suasana pembelajaran yang kondusif perlu diciptakan dalam seluruh lingkungan sekolah termasuk di dalamnya lingkungan kelas. Dengan terciptanya iklim sekolah yang baik tentu akan menjadikan keefektifan sekolah akan dapat tercapai, tanpa adanya iklim sekolah yang baik tentunya sekolah yang efektif tidak akan dapat terwujud.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebagaimana telah dipaparkan diatas, maka bisa diambil point penting sebagai kesimpulan yaitu: 1. Budaya organisasi berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan. Dapat dikatakan bahwa jantung dari suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari manajemen puncak hingga manajemen yang paling rendah, sehingga tidak ada aktifitas manajemen yang dapat melepaskan diri dari budaya itu sendiri. Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan yaitu proses belajar mengajar baik guru dan murid memahami bagaimana cara kerjanya yaitu dengan saling membantu satu sama lain, Pimpinan yaitu Kepala Sekolah dengan guru dan staff saling bekerja sama dalam membangun Sekolah MIN 1 Medan menjadi lebih baik lagi kedepannya dan manajemen sekolah yang tergolong baik antara Kepala Sekolah, Guru, Staff dan Murid MIN 1 Medan serta kultur sekolah. 2. Indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut: a. Inovatif memperhitungkan Resiko yang ada. b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work). e. Agresif dalam bekerja Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima. Karakteristik Budaya Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan yaitu a. Norms; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh

# Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies

Volume 4 Nomor 3 (2024) 596 - 611 P-ISSN 2775-3387 E-ISSN 2775-7250

DOI: 47467/tarbiatuna.v4i3.5782

adanya norma- norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. b. Philosophy; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan anggota sekolah budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki. c. Rules; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. 3. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Perkembangan Iklim Organisasi yang terjadi di MIN 1 Medan yaitu a) Pertama, pelaksanaan karakter utama dan misi pendidikan serta promosi nilai-nilai moral dasar dalam siswa. b) Kedua, keterlibatan dan komitmen komunitas sekolah (guru, siswa dan orang tua) dalam pekerjaannya. c) Ketiga, pencegahan kekerasan dan konflik di sekolah. d) Keempat, larangan kekerasan verbal dan psikologis. e) Kelima, Kepala sekolah dan guru memperlakukan siswa secara adil, setara dan dengan hormat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhter, N. (2021). Keith Davis's Human Relations Theory could create Human Relations to reach Sound Industrial Relations (SIRs) in the Garment Sector of Bangladesh. *Khulna University Business Review*.  
<https://doi.org/10.35649/kubr.2020.15.1.5>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*, 7(1).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Dayzibel, M., Trifina, M., & Imawati, D. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan kualitas hidup pekerja sebagai mediator. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- Hermayati, L. (2020). PENERAPAN IMPLEMENTASI BUDAYA DISIPLIN UNTUK MENCIPTAKAN IKLIM ORGANISASI YANG BERMUTU DI MIN 6 PANGANDARAN. ... : *Jurnal Pendidikan Islam, Sains, Sosial, Dan ....*
- Lehman, D. W. (2017). Organizational Cultural Theory and Research Administration Knowledge Management. *Journal of Research Administration*, 48(2).
- Lesilolo, H. J., Zamroni, Z., & Suyata, S. (2015). KEBEBASAN SISWA DALAM BUDAYA DEMOKRATIS DI SEKOLAH (STUDI MULTI KASUS DI SMA YOGYAKARTA). *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 3(1).  
<https://doi.org/10.21831/jppfa.v3i1.7809>
- Purba, D. W., Purba, R. H., Septiani, S., Chaerudin, C., Budiyanto, H., & Ilahiyah, M. (2023). Pengaruh motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Insight Management Journal*, 3(2).  
<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.237>
- Rahmawati, D. R., & Sobri, A. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Etos Kerja Guru. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(6).  
<https://doi.org/10.17977/um065v1i62021p476-484>
- Rapti, D. (2015). School Climate as an Important Component in School Effectiveness. *Academicus International Scientific Journal*, 8.  
<https://doi.org/10.7336/academicus.2013.08.06>
- Ren, F., Zhang, Q., & Wei, X. (2021). Work Autonomous and Controlled Motivation on Chinese Employees' Work Performance and Innovative Work Behaviour: The Moderating Role of Financial Stress. *Frontiers in Psychology*, 12.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.676063>
- Sari, M. P., Lestari, M. S., & Suprpto, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Tekinfor: Jurnal Ilmiah Teknik Industri Dan Informasi*, 9(2). <https://doi.org/10.31001/tekinfor.v9i2.1064>
- Silviani, I., Pardede, I. F., & Sembiring, D. C. (2020). Komunikasi Krisis Dalam New Normal. *Message: Jurnal Komunikasi*, 9(1).
- Soetopo, H. (2010). Perilaku Organisasi, Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan. In *Remaja Rosdakarya*.

# Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies

Volume 4 Nomor 3 (2024) 596 - 611 P-ISSN 2775-3387 E-ISSN 2775-7250

DOI: 47467/tarbiatuna.v4i3.5782

- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access to Success*, 24(192). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>
- Syaroh, M. (2023). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan (Kepemimpinan dalam Pendidikan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.835>
- Tika, M. P. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Bumi Aksara*.
- Van der Waladt, G. (2017). Theories for research in public administration. *African Journal of Public Affairs*, 9(9).
- Yara Mira Sartika, Dr. Ir.Meita Pragiwani, M. (2015). . Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 4(2).