

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU

Windi Matsuko Danasasmita
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung
Email: windi@stiepas.ac.id

Abstract

In managing the organization, there must be an appropriate strategy to regulate the workers to work as a team. The primary goal is achieving the optimum goal. Likewise, the existing organization at school must implement the proper strategies to produce the excellent teachers' performance. The organizational culture and teachers' competence influence their performance in an organization. This study aims to determine the impact of organizational culture and pedagogical competence on teachers' performance. This study examined a population of teachers in a high school in Bandung. The data analysis technique of this study is path analysis. The results reveal that there is an influence of organizational culture and pedagogical competence on teachers' performance. This finding indicates a conducive organizational culture and adequate pedagogical competence improve the teachers' performance.

Keywords: *organizational culture, pedagogical competence, teachers' performance.*

Abstrak

Dalam mengelola organisasi perlu adanya strategi yang tepat dalam upaya mengatur para pekerja untuk saling bekerja-sama dalam suatu tim dengan tujuan mencapai tujuan yang optimal. Demikian pula halnya dengan organisasi yang ada disekolah, dimana perlu adanya penerapan strategi yang tepat dalam menghasilkan kinerja guru yang optimal. Kinerja guru di dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya dan kompetensi guru yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru disalah satu SLTA di kota Bandung. Teknik analisi data dengan menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini

mengindikasikan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kondusif dan kompetensi pedagogid yang memadai akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: budaya organisasi, kompetensi pedagogik, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai organisasi yang terorganisir memiliki fungsi dan tujuan yang jelas. Sekolah merupakan tempat atau institusi/lembaga yang secara khusus didirikan untuk menyelenggarakan proses belajar mengajar atau pendidikan. Sedangkan sebagai institusi, sekolah merupakan tempat untuk mengajar murid-murid, tempat untuk melatih dan memberi instruksi-instruksi tentang suatu lapangan keilmuan dan keterampilan tertentu kepada siswa. Dalam sebuah organisasi sekolah tentunya didukung oleh berbagai sumberdaya mulai dari sumber daya manusia (human resources), sumber daya alam (natural resources), sumber daya keuangan (fund resource) dan informational resource. Semua sumber daya tersebut dikelola dan dikembangkan bersama dengan tujuan agar tujuan organisasi tercapai.

Sekolah sebagai sebuah sistem organisasi memiliki empat aspek pokok, yang erat kaitannya dengan kualitas sekolah. Aspek- aspek tersebut antara lain: proses belajar mengajar, kepemimpinan, manajemen sekolah, serta budaya sekolah. Motor penggerak sebuah sekolah adalah Guru-guru yang mengajar siswa di sekolah tersebut. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Guru sebagai salah satu unsur dalam PBM (Proses Belajar Mengajar) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan organisasi pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Budaya organisasi di sekolah tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya yang mampu menciptakan suasana kinerja yang menyenangkan. Walaupun terdapat perbedaan, hal tersebut terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para partisipan. Budaya organisasi berkaitan erat dengan iklim dan suasana di tempat kerja yang ada. Maka membangun budaya organisasi di sekolah sangat penting dilakukan terutama dalam usaha mencapai tujuan pendidikan dan peningkatan kinerja guru di sekolah. Budaya organisasi akan mempengaruhi seluruh elemen dan lingkungan kerja di sekolah. Suasana dan lingkungan kerja yang diwarnai dengan motivasi dan kedisiplinan akan membawa nilai positif bagi para guru dan karyawan, serta bagi para siswa. Sebaliknya, kendornya motivasi dan kedisiplinan akan berpengaruh pada budaya organisasi sekolah.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi hal ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Data yang dapat mewakili kinerja guru adalah PKG yang biasanya diperoleh setiap akhir tahun. Dari awal menunjukkan bahwa kinerja guru tetap mendapatkan penilaian 'Amat Baik'. dan guru honorer dimana mereka tidak memperoleh rata-rata nilai setinggi guru tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pedagogic terhadap kinerja guru.

KERANGKA PEMIKIRAN

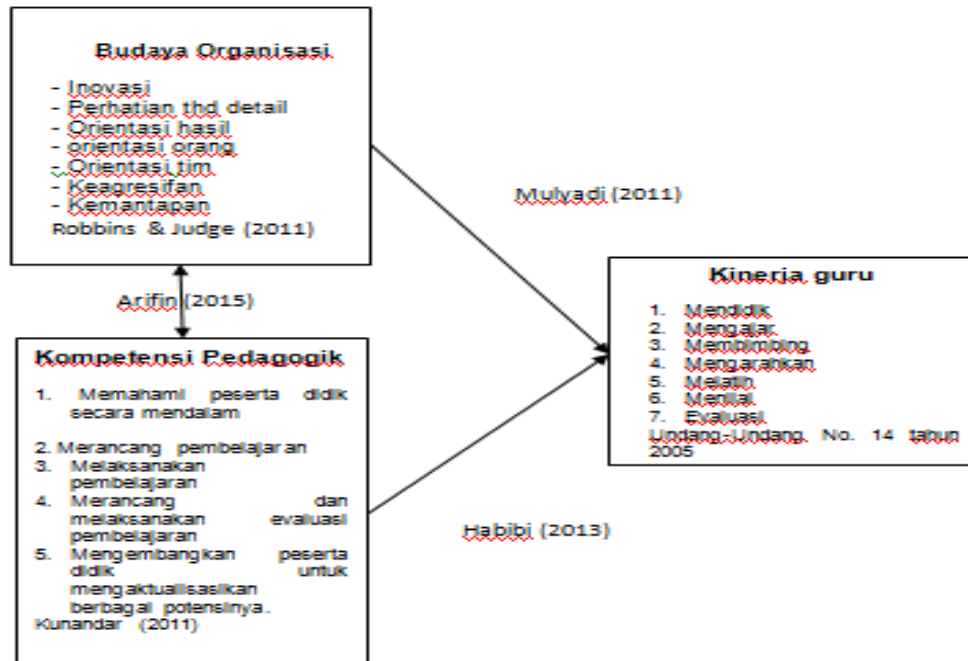
Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2011). Selanjutnya Robbins mengatakan suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Kinerja pegawai akan terbawa oleh situasi lingkungan bekerja yang dihadapinya sehari-hari. Dalam hal ini, budaya organisasi merupakan suatu hal yang kehadirannya terasa dan dihadapi oleh para pegawai dalam kesehariannya.

Rivai (2013) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja dalam sebuah organisasi, maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2011) yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Arifin (2015) membuktikan terdapat hubungan erat antara budaya organisasi dengan kompetensi pedagogic. Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar, pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.

Hal ini sejalan dengan pemaparan dari Mulyasa (2013), menunjukkan bahwa kompetensi (1) ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi yang kompleks ;kompetensi (2) yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan, dan mendistribusikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dalam hal ini adalah siswa.

Profesionalitas seorang guru salah satunya harus memiliki kompetensi pedagogik, yang sekarang ini mendapatkan perhatian yang luar biasa dari pemerintah. Sehingga semakin profesional seorang guru artinya kompetensi pedagogiknya semakin baik. (Habibi, 2011) Hal ini akan berpengaruh pada kinerja. Semakin baik kompetensi pedagogik seorang guru maka kinerja guru semakin baik.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh kompetensi pedagogic terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pedagogic terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah budaya organisasi, kompetensi pedagogik dan kinerja guru dengan subjek penelitian adalah guru-guru dari SMA Negeri 14 Bandung yang terdiri atas guru PNS dan guru tidak tetap. Penelitian dilakukan bertempat di SMA Negeri 14 Bandung yang beralamat di Jalan Yudhawastu Pramuka IV. Peneliti memulai penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan pada tahun 2016. Ukuran populasi yang akan digunakan oleh Penulis adalah sebanyak 65 guru. Jumlah tersebut merupakan seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 14 Bandung. Jumlah guru PNS yang berpartisipasi adalah 47 orang dan guru tidak tetap 18 orang. Dalam penelitian ini Penulis bermaksud melakukan penelitian deskriptif, yaitu pengumpulan data, menganalisis secara kritis atas data-data yang bersangkutan dan menyimpulkan berdasarkan fakta-fakta pada masa penelitian berlangsung atau masa sekarang dengan tujuan utama untuk mendeskripsikan sesuatu.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara deskriptif maupun inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau Sedangkan inferensial digunakan untuk mengambil kesimpulan melalui perhitungan statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survey dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi terdiri dari 15 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut : Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 3,12 persen, menjawab skala 2 sebesar 9,42 persen, menjawab skala 3 sebesar 17,02 persen, menjawab skala 4 sebesar 27,82 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 42,62 persen. Hal ini berarti bahwa data tersebut terpecah dari terkecil sampai terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,37 dengan kriteria Cukup Baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya selalu mempersiapkan dengan detail sebelum memulai pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,85 dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : Setiap guru baik dalam satu divisi maupun divisi lain bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,14. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Sekolah memiliki target yang jelas setiap tahun ajaran baru dengan nilai rata-rata sebesar 3,86.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi Pedagogik terdiri dari 16 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut : Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 2,99 persen, menjawab skala 2 sebesar 9,37 persen, menjawab skala 3 sebesar 16,36 persen, menjawab skala 4 sebesar 26,21 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 45,07 persen. Hal ini berarti bahwa data tersebut terpecah dari terkecil sampai terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,05 dengan kriteria Cukup Baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya menggunakan berbagai metode dalam menyampaikan materi ajar dengan nilai rata-rata sebesar 2,38 dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : Saya memberi ulangan harian setelah materi satu bab selesai dengan nilai rata-rata sebesar 2,57 Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Saya memberikan pre test dalam proses pembelajaran dengan nilai rata-rata sebesar 3,37.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kinerja Guru terdiri dari 20 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut : Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 2,65 persen, menjawab skala 2 sebesar 7,36persen, menjawab skala 3 sebesar 17,87 persen, menjawab skala 4 sebesar 28,61 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 43,50 persen. Hal ini berarti bahwa data tersebut terpecah dari terkecil sampai terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,35 dengan kriteria Cukup Baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya mengevaluasi Budaya Organisasi peserta didik secara adil dengan nilai rata-rata sebesar 2,60 dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : Saya membantu peserta didik dalam meraih cita-citanya dengan nilai rata-rata sebesar 2,66. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Saya menciptakan komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,75.

Berdasarkan hasil analisis data, hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja guru adalah bersifat positif. Makna hubungan positif disini adalah, jika motivasi mampu dioptimalkan, maka kinerja guru di SMU Negeri 14 Bandung akan meningkat. Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 8,20%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Variabel Kompetensi Pedagogik sebesar 8,80%, sehingga total pengaruhnya sebesar 17,00%.

Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan yang diajukan oleh Robbins & Judge (2011) Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Selanjutnya Robbins mengatakan suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Kinerja pegawai akan terbawa oleh situasi lingkungan bekerja yang dihadapinya sehari-hari. Dalam hal ini, budaya organisasi merupakan suatu hal yang kehadirannya terasa dan dihadapi oleh para pegawai dalam kesehariannya.

Rivai (2013) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja dalam sebuah organisasi, maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis data, hubungan antara Kompetensi Pedagogik dengan kinerja guru adalah bersifat positif. Makna hubungan positif disini adalah, jika Kompetensi Pedagogik mampu dioptimalkan, maka kinerja guru di SMU Negeri 14 Bandung akan meningkat. Variabel Kompetensi Pedagogik mempunyai pengaruh langsung sebesar 16,80%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi (X_2) sebesar 8,80%, sehingga total pengaruhnya sebesar 25,60%.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Demikian halnya Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar, pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Liang & Akiba, 2015; Resawati & Larashati, 2017; Habibi, 2013.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi yang kompleks serta penguasaan pengetahuan eksplisit. Hal ini dapat berupa keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan, dan mendistribusikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dalam hal ini adalah siswa Profesionalitas seorang guru salah satunya harus memiliki kompetensi pedagogik, yang sekarang ini mendapatkan perhatian yang luar biasa dari pemerintah. Sehingga semakin profesional seorang guru artinya kompetensi pedagogiknya

semakin baik. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja. Semakin baik kompetensi pedagogik seorang guru maka kinerja guru semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat di ambil kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,37 dengan kriteria Cukup Baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya selalu mempersiapkan dengan detail sebelum memulai pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,85 dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : Setiap guru baik dalam satu divisi maupun divisi lain bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,14. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Sekolah memiliki target yang jelas setiap tahun ajaran baru dengan nilai rata-rata sebesar 3,86.
2. Kompetensi Pedagogik berada pada kategori Baik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,05 dengan kriteria Cukup Baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya menggunakan berbagai metode dalam menyampaikan materi ajar dengan nilai rata-rata sebesar 2,38 dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : Saya memberi ulangan harian setelah materi satu bab selesai dengan nilai rata-rata sebesar 2,57. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Saya memberikan pre test dalam proses pembelajaran dengan nilai rata-rata sebesar 3,37.
3. Kinerja berada pada kategori Cukup Baik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,35. Namun masih terdapat pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya mengevaluasi Budaya Organisasi peserta didik secara adil dengan nilai rata-rata sebesar 2,60 dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : Saya membantu peserta didik dalam meraih cita-citanya dengan nilai rata-rata sebesar 2,66. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan : Saya menciptakan komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,75.
4. Budaya Organisasi berpengaruh paling kecil terhadap Kinerja dengan total pengaruh sebesar 71,00%. Untuk meraih hasil kerja yang optimal kepala sekolah harus mampu mengevaluasi dan meningkatkan budaya yang ada secara adil dan merata selain itu guru harus mampu membantu siswa untuk mengejar cita-citanya dengan memberikan motivasi dan arahan yang tepat.
5. Kompetensi Pedagogik memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru dengan total pengaruh sebesar 25,60%.. Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dapat dilakukan dengan mengarahkan guru dan melatih guru agar mampu mengembangkan metode ajar yang baru sehingga dapat menarik siswa terhadap matapelajaran yang diajarkan selain itu guru diharapkan untuk lebih aktif lagi dalam mengevaluasi kemampuan siswa dengan memberikan ulangan harian setiap periode bab nya
6. Secara simultan Budaya Organisasi dan Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 42,60% Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja ditunjukkan oleh nilai $P_{yε} = 0,574$ atau sebesar 57,40%, Variabel lain dimaksud seperti lingkungan kerja, komitmen, komunikasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. M. (2014). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H., & Kanopaske, R. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Process, Twelfth Edition*. Singapore: McGraw-Hill Education.
- Habibi, B. (2013). Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *CAKRAWALA Jurnal Pendidikan*, 7(11).
- Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 13(1), 44-63.
- Liang, G., & Akiba, M. (2015). Teacher evaluation, performance-related pay, and constructivist instruction. *Educational Policy*, 29(2), 375-401.
- Mulyadi, A. (2011). Kontribusi kompetensi pedagogik dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. *Turats (Jurnal Pemikiran dan Peradaban Islam)*, 7(2), 49-61.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Resawati, R., & Larashati, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 132-148.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior, 12th ed*. New Jersey: Pearson Education.
- Sitepu, R. P. L. (2013). *Hubungan kompetensi profesional dan budaya organisasi dengan kinerja guru biologi smp negeri di kota binjai* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Sihombing, M. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pendidik di SMP Negeri 1 Pandan dan SMP Negeri 2 Pandan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Tarsidi, I. (2013). PENGARUH PROGRAM SERTIFIKASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (Studi pada SD di UPTD Kecamatan Cilebak Kabupaten Kuningan). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 1(1), 67-72.
- Yudana, M., & Sunu, I. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1).