

## Transformasi Budaya Organisasi: Strategi Membangun Etos Kerja yang Kompetitif dan Berkelanjutan untuk Guru Sains

Khusnul Khotimah<sup>1</sup>, Yetri<sup>2</sup>, Irwandani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

E-mail: [husnul211100@gmail.com](mailto:husnul211100@gmail.com)

| Article Info   | Abstract   |
|--|--|
| <b>Article History</b><br>Received: 2025-10-07<br>Revised: 2025-11-13<br>Published: 2025-12-02                           | This study aims to analyze the influence of organizational culture transformation on the development of a competitive and sustainable work ethic among science teachers in Bandar Lampung City. Using a quantitative correlational method, this research examines the relationship between organizational culture (X) and teachers' work ethic (Y). The sample consisted of 50 junior and senior high school science teachers selected through simple random sampling. Data were collected using a four-point Likert scale questionnaire and analyzed through validity, reliability, normality, Pearson correlation, and simple linear regression tests. The results reveal a positive and significant relationship between organizational culture and work ethic ( $r = 0.600$ ; $p = 0.000$ ), contributing 34.7% to work ethic improvement. ANOVA results ( $F = 27.000$ ; $p = 0.000$ ) indicate a statistically significant regression model. The regression equation $Y = 13.647 + 0.735X$ suggests that each unit increase in organizational culture raises teachers' work ethic by 0.735 units. Practically, the findings provide valuable insight for school principals and education authorities to design targeted interventions that strengthen organizational culture as a means to enhance teachers' professional performance. |
| <b>Keywords:</b><br><i>Transformation;</i><br><i>Organizational Culture;</i><br><i>Science Teachers.</i>                 |  |
| <b>Artikel Info</b><br><b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2025-10-07<br>Direvisi: 2025-11-13<br>Dipublikasi: 2025-12-02 | <b>Abstrak</b><br>Penelitian ini menganalisis pengaruh transformasi budaya organisasi terhadap pembentukan etos kerja kompetitif dan berkelanjutan pada guru sains di Kota Bandar Lampung. Menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional, penelitian ini menguji hubungan antara budaya organisasi (X) dan etos kerja guru (Y). Sebanyak 50 guru sains SMA dipilih melalui simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert empat tingkat dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, korelasi Pearson, serta regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan hubungan positif signifikan antara budaya organisasi dan etos kerja ( $r = 0.600$ ; $p = 0.000$ ), dengan kontribusi 34.7% terhadap peningkatan etos kerja. Uji ANOVA menghasilkan $F = 27.000$ ; $p = 0.000$ , menunjukkan model regresi signifikan. Persamaan $Y = 13.647 + 0.735X$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi meningkatkan etos kerja sebesar 0.735. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi kepala sekolah dan dinas pendidikan untuk merancang kebijakan penguatan budaya organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan profesionalisme guru.  |

### I. PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan fondasi penting pembentuk etos kerja dalam Pendidikan. Di era global yang kompetitif, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai actor kunci dalam membentuk generasi yang Tangguh, kreatif dan adaptif (Dodi Pramana et al., 2022). Budaya organisasi sekolah yang sehat, terarah, dan berlandaskan pada nilai-nilai profesionalisme akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Husaini Usman, 2021). Menurut Robbins & Judge, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi menjadi dengan organisasi lainnya (Stephen P. Robbins, 2013). (Edgar H. Schein, 2010) juga menjelaskan bahwa nilai, keyakinan,

dan norma yang tertanam dalam organisasi akan membentuk perilaku anggota di dalamnya. Dalam ranah pendidikan, etos kerja menekankan pentingnya disiplin, tanggung jawab, dan orientasi prestasi sebagai dasar perilaku kerja produktif.

Etos kerja dan budaya organisasi bagi guru di Indonesia telah diatur dalam berbagai regulasi. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Republik Indonesia, 2005). Selain itu, Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjadi dasar pengembangan profesionalisme guru (Permendiknas, 2007). Oleh karena itu, transformasi budaya organisasi

harus selaras dengan amanat undang-undang agar menghasilkan guru sains yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun global.

Dalam perspektif islam, pentingnya etos kerja dijelaskan dalam Al-Quran Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَسَنَرَدُونَ إِلَيْكُمْ عِلْمَ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةُ فَيَنِتَّكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Dan katakanlah ‘bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105) (Al-Quran, 2005).*

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas, karena setiap usaha akan mendapatkan penilaian dari Allah SWT. Dalam konteks profesi guru sains, ini mmeotivasi agar setiap aktivitas pengajaran dilakukan dengan integritas, profesionalisme, dan niat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi peserta didik.

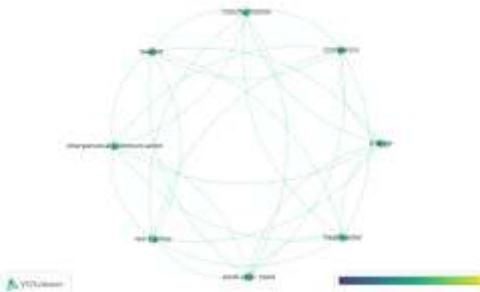
Perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi membuat tantangan bagi guru sains semakin kompleks. Karena itu, diutuhkan strategi yang efektif untuk meningkatkan etos kerja agar mereka mampu bersaing dan terus dan terus berkembang dalam dinamika pendidikan (Utaminingsih, Sundari, & Mirana, 2024). Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah transformasi budaya organisasi di sekolah. Budaya organisasi yang positif dan kuat terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta komitmen guru. Studi yang dilakukan oleh (Rahmawati & Sobri, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah serta efikasi diri guru memiliki dampak besar terhadap etos kerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong kolaborasi, inovasi, serta menciptakan suasana yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, transformasi budaya organisasi dapat menjadi kunci dalam membangun etos kerja guru sains yang kompetitif dan berkelanjutan.

(Meesuk, Wongrusa, & Wangkaewhiran, 2021) menjelaskan keterlibatan aktif guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan profesional menjadi faktor penting dalam

membangun budaya pembelajaran berkelanjutan. Ketika guru diberi ruang untuk berinovasi dan berkolaborasi, memotivasi peningkatan pengajaran.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati & Sobri, 2021) menunjukkan bahwa efikasi diri guru memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja mereka. Oleh karena itu, program pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan efikasi diri guru perlu diimplementasikan sebagai bagian dari strategi transformasi budaya organisasi.

Berdasarkan basis data google scholar penelitian ini sebelumnya menggunakan keyword yang merujuk pada penelitian tentang Tranformasi Budaya Organisasi untuk Etos Kerja yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah seperti terlihat pada gambar berikut :



**Gambar 1.** Beberapa keyword yang merujuk pada transasformasi budaya organisasi untuk etos kerja guru

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi budaya organisasi terhadap etos kerja guru sains di Kota Bandar Lampung secara empiris serta mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi dapat memperkuat etos kerja yang kompetitif dan berkelanjutan.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipilih karena berupaya menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja guru sains secara empiris melalui pengolahan data numerik (Creswell, 2014). Metode deskriptif-korelasional digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variable independent (budaya organisasi) dengan variable dependen (etos kerja guru sains), sekaligus menganalisis tingkat signifikansi pengaruh diantara keduanya. Data kuantitatif diperoleh terlebih dahulu melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan statistic inferensial untuk mengetahui

hubungan dan pengaruh antar variable. Hasil kuantitatif diperkuat dengan telaah teoritik dan literatur terkait agar memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena transformasi budaya organisasi dalam konteks pendidikan sains di Kota Bandar Lampung.

## B. Metode Penelitian

Populasi penelitian mencakup seluruh guru mata pelajaran sains, meliputi Fisika, Kimia dan Biologi, yang mengajar di SMA negeri maupun swasta di Kota Bandar Lampung pada tahun ajaran 2024/2025. Dari populasi ini, peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan tingkatan atau strata tertentu dalam populasi (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden guru sains yang berasal dari SMA negeri maupun swasta di Kota Bandar Lampung berdasarkan kriteria aktif mengajar dan terlibat dalam pengembangan budaya kerja sekolah.

## C. Variable Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variable utama yakni:

| Variabel                  | Indikator   |
|---------------------------|---|
| Budaya Organisasi (X)     | 1. Kebersamaan<br>2. Integritas<br>3. Disiplin<br>4. Komitmen<br>5. Inovasi                       |
| Etos Kerja Guru Sains (Y) | 1. Tanggung Jawab<br>2. Ketekunan<br>3. Semangat Kompetisi<br>4. Profesionalisme<br>5. Kerja Sama |

Budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap etos kerja guru sains (Y). Budaya organisasi yang kuat meliputi kebersamaan, integritas, disiplin, komitmen dan inovasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membentuk perilaku kerja positif. Kondisi tersebut mendorong guru untuk bekerja lebih bertanggung jawab, tekun, profesional, serta mampu berkolaborasi.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) tertutup sebagai instrument

utama dengan skala Likert lima poin 1= sangat tidak setuju hingga 5= sangat setuju, disusun berdasarkan indikator variable budaya organisasi dan etos kerja guru (Ardiansyah, Risnita, & Jailani, 2023). Instrumen diuji validitas dan reabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-tabel 0,284, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,718 dengan 12 butir pernyataan, sehingga instrumen tergolong reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

Data juga diperkuat melalui studi Pustaka sebagai landasan teoritis menelaah hasil-hasil penelitian terdahulu, dan menyusun indikator dari masing-masing variable (Adlini, Dinda, Yulinda, Chotimah, & Merliyana, 2022). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = a + bX$ , dimana  $Y$  = etos kerja guru, dan  $X$  = budaya organisasi. Uji prasyarat mencakup normalitas dan liniearitas, kemudian hipotesis diuji dengan uji-T.

## E. Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Transformasi Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru

Penelitian (Diannita, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru sekolah dasar di Ciputat Timur, dengan kontribusi sebesar 54,3% terhadap peningkatan etos kerja.

Menemukan (salsabila, R, K., & Widhianingrum, 2024) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan, meskipun tidak signifikan secara parsial. Namun, secara simultan bersama etika kerja dan pengalaman kerja, pengaruhnya terbukti signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian (Rizka Fathul Barryah & Nila Nurochani, 2022) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS, dengan nilai signifikansi 0,002 dan 0,030.

2. H1: Transformasi Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja Guru Sains

#### F. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan SPSS versi 26 dengan Langkah-langkah berikut:

1. Uji Normalitas, menggunakan uji Kolmogorov-smirnov
2. Uji Korelasi Pearson, untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara budaya organisasi dan etos kerja guru sains
3. Uji Regresi Linier Sederhana, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja guru sains
4. Uji Signifikansi (ANOVA), untuk menguji kesesuaian model regresi

berkelanjutan, perubahan harus mencakup seluruh lapisan tersebut.

Dengan kata lain, transformasi budaya organisasi adalah proses yang kompleks dan memerlukan komitmen jangka panjang, keterlibatan seluruh komponen organisasi, serta kepemimpinan yang kuat untuk menumbuhkan budaya yang sejalan dengan visi dan arah strategis organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sains Se-Kota Bandar Lampung

Untuk menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja guru sains, digunakan analisis regresi linier sederhana.

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Variabel X terhadap Y

| Model | Coefficients <sup>a</sup>    |            |                            | t     | Sig.  |  |  |
|-------|------------------------------|------------|----------------------------|-------|-------|--|--|
|       | Unstandar-dized Coefficients |            | Standar-dized Coefficients |       |       |  |  |
|       | B                            | Std. Error |                            |       |       |  |  |
| 1     | (Constant) 13.647            | 3.448      |                            | 3.958 | .000  |  |  |
|       | Religiusvit as               | .735       | .142                       | .600  | 5.196 |  |  |

a. Dependent Variable: Agretivitas  
sumber: data diolah 2025

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 13.647, dan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0.735 dengan nilai signifikansi  $p = 0.000 < 0.05$ . dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 13.647 + 0.735X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor budaya organisasi akan meningkatkan skor etos kerja guru sains sebesar 0.735 satuan. Dengan demikian, semakin tinggi penerapan nilai-nilai budaya organisasi di sekolah, maka etos kerja guru akan meningkat secara signifikan.

Hasil ANOVA pada model regresi juga memperkuat signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja guru, seperti yang ditunjukkan pada table berikut:

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

1. Transformasi Budaya Organisasi

Transformasi budaya organisasi merupakan suatu proses perubahan mendasar terhadap nilai-nilai, norma, kebiasaan, serta pola perilaku yang menjadi fondasi cara kerja suatu organisasi. Budaya organisasi sendiri diartikan sebagai sistem makna yang dibagi dan diyakini bersama oleh para anggotanya, yang menjadi ciri khas pembeda antar organisasi (Rachman, 2021) Perubahan budaya ini menjadi krusial ketika organisasi harus merespons dinamika lingkungan eksternal seperti kemajuan teknologi, pergeseran pasar, atau tuntutan internal untuk meningkatkan performa.

(Liu et al., 2000) mengemukakan bahwa transformasi budaya kerap kali melibatkan peralihan dari satu jenis budaya ke jenis lainnya, contohnya dari budaya yang bersifat hierarkis ke budaya yang lebih fleksibel seperti adhokrasi. Pergeseran ini memerlukan penyesuaian dalam kepemimpinan, struktur organisasi, dan sistem manajemen yang mendukung terbentuknya budaya baru.

Sementara itu, (Campbell, 2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan, yakni artefak (aspek yang tampak secara fisik), nilai-nilai yang dijunjung, dan asumsi dasar yang tidak disadari. Untuk memastikan transformasi budaya yang efektif dan

**Tabel 2.** Hasil Uji ANOVA

| Model | ANOVA <sup>a</sup> |         |             |         |              |
|-------|--------------------|---------|-------------|---------|--------------|
|       | Sum of Squares     | df      | Mean Square | F       | Sig.         |
| 1     | Regressio          | 112.500 | 1           | 112.500 | 27.0 .000    |
|       | n                  |         |             | 00      | <sup>b</sup> |
|       | Residual           | 200.000 | 48          | 4.167   |              |
|       | Total              | 312.500 | 49          |         |              |

a. Dependent Variable: Agretivitas  
b. Predictors: (Constant), Religiusvitatis  
sumber: data diolah 2025

Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru sains se-Kota Bandar Lampung. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.347 menunjukkan bahwa 34,7% variasi etos kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dalam model ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara empiris, hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga Pendidikan dalam menumbuhkan etos kerja guru sangat dipengaruhi oleh sejauh mana budaya organisasi diterapkan secara konsisten dalam kegiatan sekolah. Nilai koefisien Beta sebesar 0.600 memperlihatkan bahwa budaya organisasi merupakan prediktor yang kuat terhadap etos kerja guru sains.

## B. Pembahasan

Hasil penelitian ini memperkuat teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Edgar H. Schein, 2010) dan (Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Nancy Langton, 2016) bahwa nilai-nilai organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku kerja individu dalam organisasi. Temuan empiris menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi seperti tanggung jawab, kedisiplinan dan integritas, semakin tinggi pula etos kerja guru. Dengan demikian, transformasi budaya organisasi menjadi strategi utama dalam membangun etos kerja yang kompetitif di lingkungan pendidikan. Temuan nilai korelasi yang kuat ( $r = 0.6000$ ) dan nilai F hitung yang signifikan (27.000) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi nyata terhadap etos kerja guru sains. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rahmawati & Sobri, 2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru melalui peningkatan efikasi diri dan rasa

tanggung jawab profesional. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa penguatan budaya organisasi bukan sekedar upaya administrative, tetapi juga merupakan strategi dalam membangun karakter guru yang produktif yang berintegritas.

Keberlanjutan etos kerja guru juga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Menurut (Deal & Peterson, 2010) budaya sekolah yang partisipatif dan apresiatif dapat menciptakan suasana kerja yang menumbuhkan loyalitas dan motivasi. Oleh karena itu, strategi transformasi budaya organisasi di sekolah-sekolah sains di Bandar Lampung perlu diarahkan pada pembentukan nilai kebersamaan, komunikasi terbuka, dan sistem penghargaan yang transparan.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi berpengaruh signifikan, faktor lain seperti lingkungan kerja dan kesejahteraan masih memiliki pengaruh cukup besar (64%). Ini berarti, untuk mencapai keberlanjutan etos kerja, intervensi kebijakan perlu dilakukan secara holistik mencakup dimensi struktural dan psikologis guru. Pemerintah melalui Kemendikbud, 2020 telah menekankan pentingnya tata kelola organisasi pendidikan yang sehat dan berbudaya kerja tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya transformasi budaya organisasi dapat menjadi strategi nyata untuk mendukung kebijakan tersebut. Guru sains yang berada dalam pengembangan sains dan teknologi disekolah, memerlukan dukungan budaya organisasi yang mendorong kreativitas, kolaborasi dan ketangguhan kerja. Dalam lingkungan budaya yang demikian, guru tidak hanya menjadi pelaksana kurikulum, tetapi juga agen perubahan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sains.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Peneliti menyimpulkan bahwa transformasi budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru sains se-Kota Bandar Lampung. Budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada nilai-nilai integritas, tanggung jawab, inovasi, serta kolaborasi mampu meningkatkan motivasi, disiplin, dan profesionalisme guru. Nilai  $R^2$  sebesar 0.360 menunjukkan kontribusi substansial budaya organisasi

terhadap pembentukan etos kerja yang kompetitif dan berkelanjutan.

## B. Saran

Untuk memperkuat etos kerja guru sains, sekolah perlu memperkuat budaya organisasi untuk mendukung peningkatan etos kerja guru sains, sementara guru diharapkan terus mengembangkan profesionalisme. Penelitian berikutnya dapat menambah variable lain agar hasil lebih komprehensif. Kemudian diharapkan agar dinas Pendidikan dapat Menyusun panaduan penerapan budaya organisasi berbasis kompetensi guru sains sebagai acuan bagi sekolah.

## DAFTAR RUJUKAN

- A. Diannita. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinsn transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap etos kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan ciputat timur kota tangerang selatan. *Journal IKLILA: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 4(2). <https://doi.org/P-ISSN>
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Al-Quran, Y. P. P. (2005). *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandug: Cv. Penerbit Diponegoro.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In J. Young (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (4th ed., Vol. 11). California: SAGE Publications.
- D. R. Rahmawati & A. Y. Sobri. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Efikasi Diri Guru Terhadap Etos Kerja Guru. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.17977/um065v1i62021p476-484>
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2010). *Shaping school culture: Pitfalls, paradoxes, and promises*. John Wiley & Sons.
- Dodi Pramana, S. S. M. S., Nelly Armayanti, S. P. M. S., Irwansyah, S. E. M. S., & Khairuddin E. Tambunan, M. S. (2022). *Budaya Organisasi*. Merdeka Kreasi Group. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=ImvFEAAAQBAI>
- Edgar H. Schein. (2010). Edgar H. Schein: Organizational Culture and Leadership. *Edgar H. Schein: Organizational Culture and Leadership*, pp. 1-179.
- Indonesia, R. (2005). *UU Nomor 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen* (p. 17). p. 17.
- Kemendikbud. (2020). Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1-129.
- Meesuk, P., Wongrugsu, A., & Wangkaewhiran, T. (2021). Sustainable Teacher Professional Development Through Professional Learning Community: PLC. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 23(2), 30-44. <https://doi.org/10.2478/jtes-2021-0015>
- Permendiknas. (2007). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 16 TAHUN 2007*. (235), 245.
- Prof. Dr. Husaini Usman, M. P. M. T. (2021). *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik*. Bumi Aksara. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=uZoEAAAQBAI>
- 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), 476-484. <https://doi.org/10.17977/um065v1i62021p476-484>
- Rizka Fathul Barryah & Nila Nurochani, N. N. (2022). pengaruh budaya organisasi dan etos kerja guru (studi kasus guru di SMAIT & SMAIT IQBS). *Majalah Kewarganegaraan*, 13(2).

<https://doi.org/https://doi.org/10.31334/bijak.v13i2.76>

salsabila, R. K., & Widhianingrum, W. (2024). *pengaruh budaya organisasi, etika kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru Mts Miftahul Ulum Kradinan* (Vol. 5).

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Nancy Langton, K. B. (2016). Organizational behaviour. In *Psychology and People: A Tutorial Text*. Toronto: Pearson.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-349-16909-2\\_19](https://doi.org/10.1007/978-1-349-16909-2_19)

Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). Organizational Behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11). London: Pearson.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cet ke 2; Sutopo, Ed.). Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.

Utaminingsih, S., Sundari, S., & Mirana, A. E. (2024). the Professional Competency Development Model of Science Teachers Through Learning Leadership. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 13(1), 40–54.  
<https://doi.org/10.15294/jpii.v13i1.48477>