



Peranan Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Guru

I'man Hadi Asy'ari¹, Singgih Bektiarso², Aris Singgih Budiarsa³, Bea Hana Siswati⁴

¹Mahasiswa Universitas Jember

^{2,3,4}Dosen Universitas Jember

Received: 20 Mei 2026

Revised: 29 Mei 2026

Accepted: 11 Juni 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan budaya sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Budaya sekolah yang positif, yang ditandai oleh kepemimpinan transformasional, kolaborasi, sistem penghargaan, dan nilai-nilai bersama, diyakini menjadi fondasi krusial bagi pembentukan etos kerja yang disiplin. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, penelitian ini mengkaji berbagai sumber sekunder seperti artikel jurnal ilmiah terbitan tahun 2020–2025. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa budaya sekolah berperan secara strategis untuk mendorong, memperlancar, dan menguatkan disiplin kerja guru. Budaya sekolah yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan suportif, yang mendorong internalisasi nilai-nilai disiplin, memfasilitasi pengawasan kolektif, serta memperkuat motivasi intrinsik guru dalam menaati aturan dan standar profesional. Kesimpulannya, pengembangan dan pemeliharaan budaya sekolah yang positif merupakan langkah intervensi yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja dan mutu pendidikan.

Keywords: Budaya Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Kinerja Guru

(*) Corresponding Author: ilmanhadi111@gmail.com

How to Cite: Asy'ari, I., Bektiarso, S., Budiarsa, A., & Siswati, B. (2026). Peranan Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(6.C), 19-26. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14473>.

PENDAHULUAN

Pengelolaan pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan krusial pada aspek kedisiplinan kerja para pengajar. Persoalan seperti etos kerja dan profesionalisme yang belum optimal kerap ditemui di lingkungan sekolah. Di sisi lain, budaya sekolah yang diwarnai nilai-nilai disiplin, kolaborasi, dan iklim kerja yang mendukung, diyakini dapat menjadi pendorong signifikan bagi peningkatan kinerja guru. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh dominan, yakni menyumbang sekitar 60,2%, terhadap pembentukan disiplin kerja guru di berbagai tingkat sekolah pemerintah. Lebih lanjut, lemahnya budaya sekolah seringkali berbanding lurus dengan menurunnya kedisiplinan kerja guru, yang pada akhirnya berimbas pada penurunan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Dewi et. al., 2025).

Kajian ini memiliki signifikansi strategis, mengingat penguatan budaya sekolah berpotensi menjadi upaya sistematis dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Dampak jangka panjangnya adalah perbaikan mutu pendidikan secara nasional. Data kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan oleh Karnela et. al (2022) mengungkap kontribusi budaya sekolah sebesar 53,7% terhadap variasi kinerja

guru, yang menunjukkan bahwa intervensi pada ranah ini tepat untuk menjawab tantangan profesionalisme di jenjang pendidikan dasar dan menengah. Temuan ini juga memperkuat dasar perumusan kebijakan manajemen kinerja, misalnya melalui program penguatan disiplin yang berlandaskan nilai-nilai organisasi, guna menumbuhkan tanggung jawab dan etos kerja para pendidik.

Menurut Darmasada (2020), kinerja didefinisikan sebagai hasil atau prestasi kerja yang ditampilkan seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam sudut pandang lain, disiplin kerja dapat dipahami sebagai komitmen untuk bertindak sesuai dengan ketentuan yang diwajibkan. Hal ini meliputi ketaatan pada aturan internal organisasi, norma etika di tempat kerja, dan seluruh peraturan perundang-undangan yang terkait, terlepas dari apakah aturan tersebut terdokumentasi secara tertulis atau tidak (Nurzaman, 2024). Dalam konteks guru, kinerja dapat dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Wasito, 2021). Faktor internal berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti kompetensi, keahlian, karakter, cara pandang, motivasi mengajar, pengalaman praktik, serta kondisi keluarga. Sementara itu, faktor eksternal meliputi unsur-unsur di luar guru yang berpotensi memengaruhi performanya, antara lain sistem penghasilan, kelengkapan sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja fisik, serta budaya yang berlaku di sekolah.

Budaya sekolah memegang peran signifikan dalam memengaruhi efektivitas kinerja para guru. Keberadaan kultur yang khas di setiap institusi pendidikan menjadi suatu hal yang fundamental (Adzkiya, 2020). Lebih jauh, budaya ini mencerminkan identitas, karakter, serta persepsi masyarakat terhadap sekolah tersebut. Untuk mendorong kemajuan sekolah, menciptakan dan mempertahankan budaya yang positif merupakan komponen krusial. Intinya, budaya sekolah merupakan sebuah pola menyeluruh yang terdiri atas nilai, keyakinan, norma, sikap, dan perilaku yang secara kolektif membentuk karakter dan lingkungan pendidikan (Darmawan, 2020). Dengan kata lain, budaya sekolah adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang disepakati serta dijalankan secara sadar oleh seluruh warga sekolah, termasuk guru, melalui seperangkat aturan yang berlaku (Johannes, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et. al (2025) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru, dengan elemen seperti disiplin, kerjasama tim, dan tanggung jawab berkontribusi langsung hingga 58,8%. Disiplin kerja guru mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen tugas, yang diperkuat oleh budaya organisasi kompetitif dan inklusif. Penelitian terbaru juga mengonfirmasi bahwa budaya sekolah berinteraksi dengan disiplin untuk meningkatkan profesionalisme guru secara simultan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan model intervensi budaya sekolah yang tepat sasaran guna mengatasi penurunan disiplin kerja guru di era pendidikan modern. Urgensi ini semakin krusial mengingat tantangan pasca-pandemi yang menuntut adaptasi cepat dalam manajemen kinerja pendidik (Supiaty et. al., 2025).

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif berbasis kajian literatur guna menganalisis kontribusi budaya sekolah terhadap peningkatan disiplin kerja guru. Melalui eksplorasi mendalam terhadap berbagai sumber sekunder, penelitian ini

mengkaji fenomena pendidikan tanpa melibatkan proses pengumpulan data secara langsung di lapangan. Data dikumpulkan dengan metode studi pustaka terhadap sumber-sumber seperti artikel jurnal ilmiah, buku, dan publikasi lain yang terbit pada kurun waktu 2020 hingga 2025. Pencarian sumber dilakukan menggunakan basis data akademik, antara lain Google Scholar, SINTA, dan ERIC. Pemilihan literatur mengacu pada kriteria kesesuaian dengan topik budaya sekolah dan disiplin guru, serta mempertimbangkan kredibilitas penerbit, dalam hal ini jurnal yang telah terakreditasi.

Interpretasi data dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan kualitatif dengan melakukan tinjauan pustaka secara sistematis. Analisis berfokus pada pengelompokan tema dan penggabungan temuan dari berbagai sumber. Kerangka teori yang runtut kemudian disusun melalui kategorisasi variabel budaya sekolah dan kedisiplinan kerja, serta interpretasi naratif atas keduanya (Annasthasya et. al., 2025).

PEMBAHASAN

a. Budaya Sekolah dan Karakteristiknya

Budaya merupakan kerangka yang mengatur cara hidup suatu kelompok. Hastrup (dalam Febriantina et al., 2020) menekankan bahwa inti budaya terletak pada dinamika relasi antarunsur, bukan semata-mata pada struktur atau pola-pola yang bersifat statis. Budaya sekolah dapat dipahami sebagai suatu sistem nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh anggota komunitas sekolah. Hal ini menciptakan karakteristik khusus yang membedakan suatu sekolah dan turut memberi dampak pada suasana kerja serta pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar (Nizary & Hamami, 2020).

Musbikah et. al (2021) menambahkan bahwa budaya sekolah mencakup inovasi, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas yang merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang disepakati bersama serta memengaruhi perilaku seluruh anggota di lingkungan sekolah. Konsep ini menggarisbawahi bahwa esensi budaya sekolah tidak terbatas pada wujud fisik belaka, melainkan merupakan hasil dari upaya berkelanjutan yang bertujuan menanamkan serta menginternalisasi sikap dan tindakan positif di antara tenaga pendidik dan peserta didik.

Budaya sekolah tentunya harus dipelihara dengan baik untuk dapat mewujudkan iklim lingkungan kerja yang positif yang mana output yang diharapkan nantinya adalah dapat meningkatkan kedisiplinan guru. Menurut Nizary & Hamami (2020), Upaya pelestarian budaya sekolah dalam wujud artifak mengutamakan prinsip menjaga tradisi, merayakan hari besar agama, serta merawat lambang-lambang yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk memperkuat budaya sekolah yang positif, di mana dalam penelitian yang sama mengungkapkan bahwa karakteristik budaya sekolah diantaranya:

1. Semangat Kekolegan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh rasa hormat dan saling menghargai di antara para tenaga kependidikan.
2. Semangat Bereksperimen. Sekolah berfungsi sebagai wadah yang ideal untuk menguji berbagai inovasi guna menemukan metode kerja (seperti model pembelajaran) yang lebih efektif, yang pada akhirnya dapat diadopsi oleh sekolah.

3. Harapan yang Tinggi. Terciptanya iklim sekolah yang mendorong setiap individu untuk mencapai target prestasi tertinggi yang mampu diraihinya.
4. Kepercayaan dan Keyakinan. Rasa percaya dan keyakinan yang kuat merupakan fondasi penting dalam kehidupan profesional. Lingkungan sekolah yang positif memungkinkan setiap orang untuk percaya diri dan yakin akan adanya apresiasi atas kontribusi ide-ide baru bagi organisasi.
5. Dukungan Nyata Budaya sekolah mendorong perbaikan proses pembelajaran serta memfasilitasi pengembangan profesionalisme dan kompetensi.
6. Apresiasi dan Pengakuan. Budaya sekolah menjunjung tinggi pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru, sehingga dapat meningkatkan martabat dan harga diri mereka.
7. Komunikasi yang Jujur dan Terbuka. Nilai kejujuran dan keterbukaan harus tetap dijaga di lingkungan sekolah karena lembaga pendidikan bertujuan membentuk pribadi yang jujur, cerdas, serta terbuka terhadap pemikiran baru maupun perbedaan pendapat.

b. Disiplin Kerja Guru dan Karakteristiknya

Disiplin di dunia pendidikan tidak sekadar berarti mematuhi aturan, melainkan juga meliputi pengelolaan waktu yang efektif dan kesungguhan dalam menyelesaikan kewajiban seorang pengajar (Hikmaya et. al, 2025). Di sisi lain, disiplin kerja dapat dimaknai sebagai kondisi mental individu atau kolektif untuk memenuhi ketentuan yang berlaku. Disiplin merupakan sikap kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh norma serta peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2020). Pandangan serupa diungkapkan Hafidulloh et. al (2021) yang mendefinisikan disiplin sebagai kerelaan untuk menaati berbagai aturan di lingkungannya. Sementara itu, dalam konteks hukum Indonesia,

Menurut Fiannisa et. al (2024) Disiplin kerja dapat dipahami sebagai implementasi manajemen guna menegakkan aturan-aturan dalam organisasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi wewenangnya. Kondisi ini kemudian meningkatkan motivasi dan antusiasme kerja, sehingga pada akhirnya mampu mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat luas. Oleh sebab itu, para pemimpin senantiasa berupaya agar staf pendidikan memiliki tingkat kedisiplinan yang optimal. Pada ranah yuridis menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menjelaskan disiplin sebagai kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk memenuhi kewajiban dan menjauhi segala larangan yang diatur perundang-undangan. Bagi guru, penerapan disiplin ini bermakna lebih luas dari kepatuhan pada tata tertib sekolah, tetapi ia juga berperan membangun integritas dan tanggung jawab sebagai seorang profesional (Auzar, 2024).

Berdasarkan uraian Pratiwi et. al (2025), guru yang memiliki kedisiplinan umumnya digambarkan sebagai pendidik yang taat terhadap seluruh peraturan serta menjalankan kewajibannya dengan optimal. Ciri-ciri tersebut dapat dirinci ke dalam beberapa dimensi, diantaranya:

1. Kesadaran dan Rasa Tanggung Jawab Internal. Kedisiplinan di sini lahir dari kesadaran diri sendiri, bukan karena tekanan eksternal, yang merefleksikan sikap bertanggung jawab atas peran sebagai seorang pengajar.

2. Ketaatan pada Norma dan Regulasi. Guru yang disiplin ditunjukkan melalui kepatuhannya terhadap segala ketentuan, kebijakan, serta petunjuk yang ditetapkan di lingkungan sekolah.
 3. Ketetapan Hati dalam Berkarya. Dimensi ini menekankan pada adanya tekad yang kokoh untuk menghormati peraturan, mengelola waktu dengan baik, serta menyelesaikan seluruh tanggung jawab profesional yang diemban.
- c. Hubungan Interpretasi Peranan Budaya Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru**

Tinjauan berbagai studi sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten mengenai kaitan antara budaya organisasi yang dalam lingkungan sekolah disebut budaya sekolah dengan tingkat disiplin kerja guru. Studi Marshanda et. al (2025) di SD Negeri 23 Batara Kota Palopo mengungkapkan bahwa budaya sekolah, baik secara terpisah maupun bersama-sama, tidak berdampak signifikan terhadap kinerja maupun disiplin kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya sekolah yang positif dan penegakan aturan kedisiplinan belum cukup untuk meningkatkan disiplin dan kinerja guru, diduga karena internalisasi budaya yang belum optimal atau adanya faktor lain yang lebih berpengaruh seperti motivasi dan kepemimpinan. Sebaliknya, penelitian Rahayu et. al (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru, meskipun disiplin kerja hanya menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap motivasi tersebut. Temuan ini mengisyaratkan bahwa pengaruh budaya sekolah terhadap disiplin guru mungkin tidak bersifat langsung, melainkan dapat terjadi melalui variabel perantara seperti motivasi kerja. Dengan demikian, hubungan antara budaya sekolah dan disiplin kerja guru bersifat kompleks, bergantung pada konteks masing-masing sekolah serta dapat melibatkan faktor antara seperti motivasi intrinsik guru.

Astuti et. al (2025) menemukan bahwa budaya sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,4%, di mana dimensi orientasi tim dalam budaya sekolah menjadi faktor kunci yang mendorong profesionalisme guru. Temuan ini mengisyaratkan bahwa budaya sekolah yang kolaboratif dan berorientasi pada hasil dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung, sehingga secara tidak langsung memperkuat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya. Lebih lanjut lagi, studi oleh Hasibuan & Hadijaya (2024) meneliti implementasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian kualitatif ini menemukan bahwa penerapan nilai-nilai budaya seperti kedisiplinan, integritas, saling menghormati, dan kolaborasi yang telah diinternalisasi bersama menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan tegas dalam menegakkan peraturan serta program pengembangan profesi berkelanjutan menjadi faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja guru. Peningkatan ini terlihat dari komitmen guru, penggunaan metode pembelajaran yang inovatif, dan hubungan kerja yang harmonis.

Terdapat korelasi yang sejalan antara budaya sekolah dengan disiplin atau etos kerja para guru. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan sekolah yang kondusif mampu memperkuat kedisiplinan guru lewat penyerapan nilai-nilai sosial dan semangat kekeluargaan (Yuhana, et. al., 2025). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya positif yang diterapkan di sekolah dapat menguatkan disiplin kerja

guru melalui beberapa mekanisme utama. Pertama, kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah berhasil menumbuhkan budaya positif. Hal ini mendorong terwujudnya lingkungan kerja yang tertib, sarat keteladanan, serta berfokus pada penguatan nilai-nilai profesional. Kondisi tersebut kemudian membentuk kebiasaan disiplin yang ajek di antara para guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sanusi (2022) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong kinerja guru lewat motivasi dan pengembangan inovasi pembelajaran. Dukungan serupa juga diperkuat oleh Masruri et. al (2023) yang menyatakan bahwa peran aktif kepala sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Berikutnya kolaborasi dan komunikasi terbuka antarguru sebagai ciri budaya positif mampu mempermudah pengawasan dan refleksi kolektif. Hal ini pada gilirannya meningkatkan motivasi guru dalam menaati peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Peran penting kolaborasi ini dalam membentuk budaya sekolah yang positif dan dampaknya pada peningkatan hasil belajar siswa telah dikemukakan oleh Taylor & Kim (2020). Temuan serupa diungkapkan Thompson & Nguyen (2021) yang menyatakan bahwa budaya sekolah yang positif berkontribusi langsung terhadap peningkatan komitmen dan dedikasi para pendidik. Ketiga, budaya sekolah yang positif, terutama melalui penerapan sistem penghargaan yang adil, dapat memperkuat motivasi intrinsik guru. Peningkatan motivasi ini pada gilirannya mendorong tumbuhnya komitmen dan kedisiplinan yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas. Temuan Purba et. al (2022) memperkuat hal ini dengan menunjukkan korelasi antara budaya organisasi yang positif dengan motivasi intrinsik guru serta kualitas pengajaran. Pendapat serupa disampaikan oleh Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan sekolah yang kondusif merupakan fondasi penting bagi pengembangan profesional guru.

KESIMPULAN

Budaya sekolah memainkan peran yang strategis dan multifaset dalam peningkatan disiplin kerja guru. Meskipun terdapat variasi temuan terkait pengaruh langsung budaya sekolah terhadap disiplin, sintesis berbagai kajian literatur mengungkapkan bahwa budaya sekolah yang kuat dan positif yang dicirikan oleh kepemimpinan transformasional, kolaborasi, sistem penghargaan yang adil, serta nilai-nilai seperti tanggung jawab dan orientasi tim secara signifikan mendorong, memperlancar, dan menguatkan kedisiplinan kerja guru. Budaya sekolah berperan sebagai kerangka normatif yang menciptakan lingkungan kerja terstruktur dan suportif, sehingga mendorong internalisasi nilai-nilai disiplin, memperlancar proses pengawasan dan refleksi kolektif, serta menguatkan motivasi intrinsik guru untuk taat pada aturan dan standar profesional. Dengan demikian, penguatan budaya sekolah yang berkelanjutan merupakan langkah krusial dalam membangun disiplin kerja guru yang konsisten, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan mutu pendidikan secara menyeluruh.

REFERENCES

- Adzkiya, A. (2020). Sekolah dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Mts Ma ' Arif Nu Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 22.
- Annasthasya, D., Alfindoria, I., Rahayu, S., & Khair, O. I. (2025). Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Literatur Dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 3(7), 423-429.
- Astuti, A. Y., Egar, N., & Abdullah, G. (2025). The Influence of Transformational Leadership, School Culture, and Job Satisfaction on Teacher Performance in Public Elementary Schools of Temanggung District. *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 14(3), 1672-1679.
- Auzar. (2024). *Manajemen pendidikan dan kedisiplinan guru di sekolah dasar*. Pustaka Edukasi.
- Darmasada, I. K. N. (2020). Upaya Peningkatan Prestasi Kinerja Guru Melalui Teknik Meeting Kepala Sekolah. *Indonesian Journal Of Educational Research And Review*, 3(1), 117–124.
- Dewi, M. P., Setiadi, D., Asrin, A., Makki, M., & Fahrudin, F. (2025). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Mataram. *Jurnal Profesi Guru Indonesia (JPGI)*, 1(1), 31-35.
- Febriantina, S., Suparno, S., Marsofiyati, M., & Aliyyah, R. R. (2020). How School Culture and Teacher's Work Stress Impact on Teacher's Job Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(8), Article 8.
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43-58.
- Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Managemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Mandiri.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya , Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru . *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809.
- Hikmaya, N. D., Haryati, T., & Kusumaningsih, W. (2025). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 135-142.
- Johannes, N. Y. (2020). Implementasi Budaya Sekolah Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter di SD Negeri 19 Ambon. *Jurnal Pedagogika Dan Dinamika Pendidikan*, 8(1), 1.
- Karnela, R., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Teacher's Professionalism. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(3), 283-292.
- Marshanda, Della, P., Lorencia, S., Erwina., & Yudha, S. N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SD

- Negeri 23 Batara Kota Palopo. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(3), 595–608.
- Masruri, M., et al. (2023). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 4(2), 101-112.
- Musbikah, N., Miyono, N., & Egar, N. (2021). Karakteristik budaya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 260–272.
- Nizary, M. A., & Hamami, T. (2020). Budaya sekolah. *At-Tafkir*, 13(2), 161-172.
- Nurzaman, I. (2024). Peran budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru serta disiplin kerja sebagai variabel intervening pada SD Negeri Cilegon. *Jurnal Ilmiah TECHNOSCIENCE*, 8(1), 1-7.
- Pratiwi, W., & Amijaya, M. (2025). Disiplin Kerja Dalam Kinerja Guru Di Smp Negeri 14 Palu. *JPS: Journal of Publicness Studies*, 2(2), 217-226.
- Purba, A., et al. (2021). Peningkatan Kinerja Guru melalui Penguatan Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan*, 8(2), 112-123.
- Rahayu, S., Wangsanata, S. A., Rosari, D. V., Nikhla, A. M., & Putri, A. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi. *Indonesian Journal of Education and Learning*, 8(1), 8–20.
- Sanusi, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(3), 78-89.
- Supiati, A., Hamid Al Jufri, & Musringudin. (2025). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus 1 Kecamatan Periuk Kota Tangerang. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 4(1), 1–25.
- Taylor, J., & Kim, R. (2020). Teacher Collaboration and Its Impact on School Culture and Student Achievement. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102936.
- Thompson, E., & Nguyen, J. (2021). The Influence of School Culture on Teachers' Commitment.
- Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4.
- Wibowo, D. (2022). The role of school culture in teacher professional development for peace education: the case of Sukma Bangsa School Pidie in post-conflict Aceh, Indonesia. *Journal of Peace Education*, 19(2), 182–204.
- Yuhana, L., Roesminingsih, E., Trihantoyo, S., Khamidi, A., Nursalim, M., & Amalia, K. (2025). Study Literatur Mewujudkan Budaya Positif dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMPN 18 Gresik. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*. 8(2), 262-270.