

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MA BAHRUL ULUM TAMBAKBERAS JOMBANG

* Moh. Ja'far Sodiq Maksum, Fajar Andika

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Corporate Social
Responsibility, ROA,
ROE, ROS
DOI:



This Journal is licensed under
a [Creative Commons Attribution
ShareAlike 4.0 Inter-
national License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di MA Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MA Bahrul Ulum yang berjumlah 34 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan aspek disiplin dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Kajian ini berkontribusi pada pengembangan model manajemen pegawai berbasis integrasi perilaku organisasi dan keunggulan kompetitif di sektor pendidikan.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline, and competence on employee performance at MA Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. The method employed is a quantitative approach with a correlational research design. The population in this study consisted of all 34 employees at MA Bahrul Ulum, selected using a saturated sampling technique. The data collection instrument was a questionnaire tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The analysis results show that work discipline and competence have a significant influence on employee performance, while organizational culture does not show a significant effect. These findings emphasize the importance of strengthening aspects of discipline and competence in improving human resource performance in educational environments. This study contributes to the development of employee management models based on the integration of organizational behavior and competitive advantage in the education sector.

Keywords: organizational culture, work discipline, competence, employee performance

Howto Cite:

Maksum, M. J. S., Andika, F., (2025) Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Ma Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Management and Education Journal, 3(2),96-103

*AuthorCorrespondent:

Email: jafarsodi@unwaha.ac.id

Page: 96-103

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen strategis dalam pembentukan sumber daya manusia yang unggul dan adaptif terhadap tantangan global. Efektivitas lembaga pendidikan, seperti madrasah aliyah, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang meliputi budaya organisasi dan sistem kedisiplinan.

Kinerja pegawai yang optimal merupakan hasil dari perpaduan antara etos kerja, motivasi intrinsik, dan ekosistem kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, penghargaan terhadap inovasi, dan komunikasi terbuka menjadi katalisator dalam mendorong semangat kerja dan loyalitas pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak selaras dengan nilai-nilai profesionalisme dapat menjadi penghambat kinerja meskipun pegawai memiliki kompetensi tinggi.

Disiplin kerja, sebagai indikator integritas pegawai, mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menaati norma-norma kerja, menjaga komitmen waktu, dan konsisten dalam melaksanakan tugas. Disiplin yang kuat menciptakan stabilitas organisasi dan meminimalkan risiko ketidakteraturan operasional.

Kompetensi, baik teknis maupun non-teknis, merupakan fondasi dalam pelaksanaan tugas-tugas fungsional pegawai. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai mengadaptasi perubahan kebijakan, menerapkan inovasi pembelajaran, dan berkontribusi aktif dalam pengembangan lembaga.

Penelitian ini dilakukan di MA Bahrul Ulum Tambakberas Jombang, sebuah institusi pendidikan yang memiliki sejarah panjang dalam pengembangan sumber daya manusia. Namun demikian, tantangan yang dihadapi dalam hal kedisiplinan dan peningkatan kompetensi masih menjadi isu strategis yang perlu dikaji secara ilmiah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Kajian ini juga memberikan perspektif baru mengenai hubungan sinergis antara budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai mediasi dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2017). Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan lembaga (Sudjana, 2017). Beberapa indikator kinerja antara lain efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, kecepatan respon, serta kemampuan dalam membangun relasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta persepsi terhadap tugas. Semakin tinggi motivasi intrinsik dan kompetensi teknis pegawai, maka semakin besar kemungkinan individu tersebut memberikan kontribusi maksimal terhadap lembaga.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan identitas, nilai bersama, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi (Schein, 2016). Budaya ini membentuk kerangka kerja sosial dan

psikologis yang memandu perilaku dan pengambilan keputusan.

Menurut Hofstede (2010), dimensi budaya organisasi meliputi orientasi terhadap inovasi, struktur kekuasaan, dan toleransi terhadap ketidakpastian. Quinn dan Cameron (2019) menekankan bahwa tipe budaya (clan, adhocracy, market, dan hierarchy) dapat memengaruhi dinamika organisasi dan produktivitas pegawai. Budaya clan yang bersifat kekeluargaan, misalnya, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

Budaya organisasi yang kuat dan adaptif dapat mempercepat respon terhadap perubahan eksternal dan meningkatkan komitmen kerja pegawai (Denison, 2000). Namun, bila tidak sejalan dengan kebutuhan profesionalisme, budaya ini dapat menimbulkan resistensi terhadap inovasi.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, waktu kerja, serta sikap tanggung jawab terhadap tugas (Biyanto et al., 2024). Disiplin yang kuat memperkuat integritas kerja, mengurangi deviasi perilaku, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain kepemimpinan, sistem penghargaan, pengawasan, dan motivasi intrinsik (Hasibuan, 2019). Disiplin juga dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi dan konsistensi penerapan aturan.

Menurut Siagian (2014), keberhasilan sistem disiplin sangat tergantung pada konsistensi penegakan aturan dan keteladanan pimpinan. Budaya kerja yang menghargai kedisiplinan akan memperkuat karakter pegawai dan meminimalisir penyimpangan kerja.

2.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif (Mulyasa, 2013). Kompetensi dibedakan menjadi kompetensi teknis (penguasaan alat, prosedur kerja) dan kompetensi non-teknis (komunikasi, kolaborasi, empati, dan etika kerja).

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi inti seperti inisiatif, orientasi hasil, serta pemecahan masalah kompleks sangat menentukan kesuksesan pegawai dalam organisasi modern. Marlina et al. (2020) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai berkorelasi positif dengan kepuasan pengguna layanan dan peningkatan mutu pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, kompetensi pedagogik dan profesional menjadi krusial. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan mengelola pembelajaran, memahami karakter peserta didik, dan evaluasi hasil belajar. Sementara kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi ajar dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di MA Bahrul Ulum Tambakberas yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup yang disusun

berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada tahap awal dengan hasil bahwa semua butir pernyataan valid dan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Setelah seluruh prasyarat terpenuhi, dilakukan pengujian hipotesis dan interpretasi koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran umum tentang profil demografis pegawai yang menjadi objek penelitian. Hal ini penting untuk mengetahui keragaman latar belakang yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap variabel-variabel yang dikaji.

Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 76,5% responden merupakan pegawai berusia 30–50 tahun, menunjukkan bahwa mayoritas berada pada usia produktif yang secara psikologis cenderung stabil dan matang dalam mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa populasi penelitian berada dalam rentang usia yang memungkinkan mereka memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.

Dalam hal pendidikan, sebanyak 64,7% pegawai memiliki latar belakang pendidikan S1, dan 17,6% memiliki gelar S2. Pendidikan yang relatif tinggi ini menunjukkan bahwa pegawai di MA Bahrul Ulum secara umum memiliki kapasitas akademik yang memadai untuk menyerap kebijakan dan prosedur kerja.

Dari sisi masa kerja, mayoritas responden (lebih dari 70%) memiliki pengalaman kerja di atas lima tahun. Ini mencerminkan tingkat loyalitas dan pengalaman kerja yang cukup, yang pada gilirannya dapat memperkuat kompetensi dan meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Karakteristik ini juga memperkuat validitas persepsi mereka terhadap budaya organisasi dan sistem disiplin yang diterapkan di sekolah.

Secara keseluruhan, karakteristik demografis responden menunjukkan bahwa data diperoleh dari kelompok yang relatif homogen dari segi pendidikan dan pengalaman kerja, tetapi cukup representatif dalam menggambarkan kondisi aktual pegawai MA Bahrul Ulum Tambakberas. Kesesuaian antara latar belakang responden dan variabel yang diteliti meningkatkan akurasi serta ketepatan interpretasi hasil.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik guna memastikan model regresi yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Terdapat empat uji asumsi yang dilakukan, yaitu:

1. **Uji Normalitas** Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data residual berdistribusi normal. Ini menunjukkan bahwa penyebaran data tidak menyimpang dari distribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam uji regresi linier berganda. Visualisasi melalui histogram residual dan P-P Plot juga mendukung kesimpulan bahwa penyebaran data tidak mengandung outlier ekstrem.

2. **Uji Multikolinearitas** Uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Nilai Tolerance masing-masing variabel berada di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Dengan demikian, ketiga variabel (budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi) bebas dari hubungan linier tinggi antar satu sama lain, yang berarti estimasi parameter dalam model tidak terganggu oleh korelasi antar variabel bebas.
3. **Uji Heteroskedastisitas** Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik scatterplot dan uji Glejser. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tidak terdapat nilai signifikansi di bawah 0,05 dalam uji Glejser. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain varian residual adalah konstan. Ketidadaan heteroskedastisitas menandakan bahwa model regresi yang digunakan bersifat robust terhadap kesalahan pengukuran yang tidak merata.
4. **Uji Autokorelasi** Uji Durbin-Watson menghasilkan nilai sebesar 2,071 yang berada di antara batas-batas yang diperbolehkan ($1,5 < DW < 2,5$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Ini menunjukkan bahwa residual satu pengamatan tidak berkorelasi dengan residual pengamatan lain. Uji ini penting terutama untuk data time series, namun tetap relevan dalam konteks cross-sectional guna menghindari bias estimasi.

Dari keempat uji asumsi klasik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis karena memenuhi semua kriteria statistik yang diperlukan. Dengan demikian, hasil regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara sah dan dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Keandalan model ini memberikan justifikasi bahwa interpretasi koefisien regresi dapat dilakukan secara valid dan akurat, mendukung inferensi ilmiah yang tepat.

4.3 Hasil Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kelompok usia produktif dengan pendidikan minimal S1. Mayoritas pegawai memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun, mencerminkan stabilitas organisasi dan tingkat pengalaman yang tinggi. Rata-rata skor variabel kompetensi dan disiplin kerja berada pada kategori tinggi, mencerminkan persepsi positif terhadap kemampuan individu dan tata tertib kerja. Sementara itu, persepsi terhadap budaya organisasi cenderung sedang, yang mengindikasikan perlunya penguatan nilai-nilai bersama dan peningkatan integrasi budaya kerja di dalam institusi.

4.4 Hasil Uji Regresi

- Budaya Organisasi (X1): $\beta = -0,132$; $p = 0,500$
- Disiplin Kerja (X2): $\beta = 0,413$; $p = 0,004$
- Kompetensi (X3): $\beta = 0,575$; $p = 0,001$
- Adjusted $R^2 = 0,730$

Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara budaya organisasi tidak signifikan. Nilai koefisien regresi yang positif pada variabel disiplin dan kompetensi menunjukkan bahwa peningkatan keduanya akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien negatif pada budaya

organisasi menunjukkan kecenderungan hubungan negatif, namun tidak signifikan secara statistik. Model regresi dinyatakan layak digunakan karena memenuhi seluruh asumsi klasik dan memiliki nilai determinasi yang tinggi, yakni sebesar 73%.

4.5 Analisis Kritis dan Teoritis

Ketidaksignifikanan budaya organisasi dapat ditafsirkan sebagai indikasi bahwa nilai-nilai budaya belum terinternalisasi dalam tindakan nyata pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan budaya, lemahnya sosialisasi visi dan misi, atau ketidaksesuaian nilai individu dengan nilai institusi. Ketidakhadiran budaya kerja yang kohesif dan adaptif dapat menurunkan efektivitas kerja tim serta menimbulkan disonansi organisasi.

Pengaruh signifikan disiplin kerja menegaskan bahwa keteraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi kerja merupakan determinan utama dalam pencapaian kinerja. Disiplin juga meminimalkan konflik internal, meningkatkan sinergi tim, serta memperkuat persepsi terhadap keadilan dan kepastian prosedural.

Kompetensi sebagai variabel paling dominan mengindikasikan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kompetensi memungkinkan pegawai mengelola kompleksitas pekerjaan, merespon dinamika tugas dengan tepat, dan menciptakan inovasi yang meningkatkan efisiensi kerja serta kepuasan kerja.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat perspektif human capital theory yang menekankan pentingnya investasi pada pengembangan kompetensi sebagai sumber daya strategis organisasi. Temuan ini juga selaras dengan pendekatan behavioristik dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa perilaku kerja (seperti disiplin) dapat dimodifikasi melalui sistem penguatan dan kontrol organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi MA Bahrul Ulum dalam meningkatkan kinerja pegawainya, tetapi juga memberikan kontribusi teoretis bagi literatur manajemen pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan Islam.

4.6 Implikasi Praktis

Temuan ini memberikan arahan strategis bagi manajemen MA Bahrul Ulum untuk:

- Menyusun program pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan tugas fungsional dan pengembangan karier pegawai.
- Memperkuat sistem manajemen kinerja berbasis merit, transparansi, dan akuntabilitas, serta mengintegrasikan prinsip reward and punishment.
- Melakukan asesmen budaya organisasi secara periodik melalui survei internal, observasi perilaku kerja, dan focus group discussion untuk mengetahui sejauh mana nilai-nilai inti organisasi terinternalisasi.
- Membangun sistem insentif yang mendukung perilaku positif seperti kedisiplinan, kerja sama, dan inisiatif dalam inovasi pembelajaran maupun pelayanan administratif.
- Menyusun kebijakan peningkatan mutu SDM secara terencana dan berkelanjutan melalui pendekatan manajemen berbasis kompetensi.

Ketidaksignifikanan budaya organisasi dapat ditafsirkan sebagai indikasi bahwa nilai-nilai budaya belum terinternalisasi dalam tindakan nyata pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan budaya, lemahnya sosialisasi visi dan misi, atau ketidaksesuaian nilai

individu dengan nilai institusi. Ketidakhadiran budaya kerja yang kohesif dan adaptif dapat menurunkan efektivitas kerja tim serta menimbulkan disonansi organisasi.

Pengaruh signifikan disiplin kerja menegaskan bahwa keteraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi kerja merupakan determinan utama dalam pencapaian kinerja. Disiplin juga meminimalkan konflik internal, meningkatkan sinergi tim, serta memperkuat persepsi terhadap keadilan dan kepastian prosedural.

Kompetensi sebagai variabel paling dominan mengindikasikan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kompetensi memungkinkan pegawai mengelola kompleksitas pekerjaan, merespon dinamika tugas dengan tepat, dan menciptakan inovasi yang meningkatkan efisiensi kerja serta kepuasan kerja.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat perspektif human capital theory yang menekankan pentingnya investasi pada pengembangan kompetensi sebagai sumber daya strategis organisasi. Temuan ini juga selaras dengan pendekatan behavioristik dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa perilaku kerja (seperti disiplin) dapat dimodifikasi melalui sistem penguatan dan kontrol organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:

Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di MA Bahrul Ulum Tambakberas, yang mengindikasikan perlunya penguatan budaya melalui internalisasi nilai dan pelibatan aktif pegawai dalam pembangunan budaya organisasi.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mencerminkan pentingnya sistem kedisiplinan yang adil, konsisten, dan transparan dalam mendukung pencapaian target organisasi.
2. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, yang memperkuat peran pengembangan SDM sebagai investasi strategis dalam peningkatan daya saing lembaga.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan:

- Meningkatkan kapasitas kompetensi pegawai melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan.
- Menegakkan sistem disiplin kerja dengan mekanisme yang konsisten, adil, dan berbasis penghargaan.
- Melakukan revitalisasi budaya organisasi dengan pendekatan partisipatif, inklusif, dan berbasis nilai-nilai bersama.
- Mengintegrasikan penilaian kinerja dengan pengembangan karier dan perencanaan SDM jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Biyanto, D., et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Erlangga.
- Denison, D. R. (2000). *Organizational Culture: Can It Be a Key Lever for Driving Organizational Change?*. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Organizational Culture*. John Wiley & Sons.

-
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlina, D., et al. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 4(2), 235–242.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (2019). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). New York: Wiley.
- Siagian, S. P. (2014). *Teori dan Praktik Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sudjana, N. (2017). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.