

Implementasi Budaya Organisasi di SMK Nurul Huda Al - Gina Cimerak

Nuryadin

STITNU Al-Farabi Pangandaran ; nuryadin@stitnualfarabi.ac.id

JSTAF :

Siddiq, Tabligh, Amanah,
Fathonah

Vol 04 No 1 January 2025

Hal : 171-180

<https://doi.org/10.62515/staf.v4i1.652>

Received: 10 January 2025

Accepted: 22 January 2025

Published: 31 Januari 2025

Publisher's Note: Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

penelitian menunjukkan bahwa bentuk budaya organisasi di SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak ditekankan pada empat hal: kedisiplinan, kerja sama, kepemimpinan, dan efisiensi dan efektifitas. Setiap komponen telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Sekolah menghadapi sejumlah tantangan dalam melaksanakan program kegiatan budaya

Abstract

This study aims to describe how the implementation of organizational culture in SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak. The type of research used is qualitative research. Data collection techniques used include observation, interview, and document study techniques. The results showed that the form of organizational culture at SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak emphasized on four things: discipline, leadership cooperation, and efficiency and effectiveness. Each component has shown quite good results. The school faces a number of challenges in implementing the organizational culture activity program, namely the school's internal resources including the shortage of teachers in certain fields such as scouting and computers. In addition, teachers do not provide proper instruction on literacy in the classroom. One of the factors that hinders the effective implementation of Islamic school culture is also an inhibiting factor in implementing organizational culture. In the field of education, the presence of a flexible organizational culture is becoming increasingly important in the highly dynamic era of globalization, which has a significant impact on the future of the company. In a good school organization, it is expected that tasks and responsibilities are evenly distributed throughout the organization according to their capacity and function.

Keywords: *Organizational Culture, Implementation, Management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi budaya organisasi di SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain teknik observasi, wawancara, dan studi dokumen. Hasil

organisasi, yakni sumber daya internal sekolah termasuk kekurangan guru di bidang tertentu seperti kepramukaan dan komputer. Selain itu, guru tidak memberikan instruksi yang tepat tentang literasi di kelas. Salah satu faktor yang menghalangi penerapan budaya sekolah islami secara efektif juga menjadi faktor penghambat dalam menerapkan budaya organisasi. Dalam bidang pendidikan, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin penting di era globalisasi yang sangat dinamis, yang memiliki dampak yang signifikan terhadap masa depan perusahaan. Dalam organisasi sekolah yang baik, diharapkan tugas dan tanggung jawab didistribusikan secara merata di seluruh organisasi sesuai dengan kapasitas dan fungsinya.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Implementasi, Pengelolaan.*

Pendahuluan

Pada umumnya, semua organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain teknologi, mesin, dan sumber daya manusia, budaya organisasi sangat penting. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang lebih baik. Perilaku OCB dapat mencakup membantu rekan kerja secara sukarela atau tanpa paksaan melakukan lebih banyak pekerjaan, menghindari konflik yang tidak perlu diperdebatkan, memberikan dukungan atau motivasi kepada rekan kerja saat mereka mengalami kesulitan (Anwar, 2014).

Jika studi perilaku organisasi didasarkan pada gagasan bahwa organisasi berperilaku sendiri, berbeda dengan orang-orang yang membentuknya, maka organisasi juga memiliki budaya sendiri, atau budaya organisasi, yang berbeda dengan budaya individu yang berkepentingan dengannya. Subjek dan objek organisasi membentuk budaya organisasi (Taliziduhu Ndrahah, 2013).

Budaya organisasi memengaruhi cara orang bertindak dan berpikir. Banyak bukti menunjukkan bahwa budaya yang kuat dari suatu organisasi meningkatkan kepercayaan dan produktivitas. Semua perusahaan harus memahami budaya organisasi untuk berperilaku di dalamnya. Ini adalah nilai-nilai yang menjadi acuan sumber daya manusia (SDM) dalam menyelesaikan masalah eksternal dan memperbaiki integrasi internal. Dalam teori komunikasi, budaya organisasi mencakup semua aspek simbol yang berinteraksi, seperti tindakan, kebiasaan, percakapan, dan prinsip yang relevan. Dalam konteks sekolah budaya organisasi sekolah merupakan norma-norma yang dianut dan dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah secara efektif (Lydia Amelia dkk., 2023).

Sebagai organisasi sosial, sekolah dilihat sebagai sistem sosial dengan tujuan bersama. Organisasi sosial dikenal karena ketergantungan satu sama lain, kejelasan anggota, perbedaan dengan lingkungannya, hubungan sosial yang kompleks, dan budaya unik (Syamsir Torang, 2016). Pandangan sekolah sebagai organisasi formal mendefinisikan sekolah sebagai organisasi sosial. Pandangan ini akan memengaruhi cara-cara manajemen dan pengelolaan sekolah. Manajemen organisasi akan berfokus pada bagaimana mendorong anggota staf untuk tetap dinamis, bergantung satu sama lain, menjalin hubungan yang dinamis baik di dalam maupun di luar organisasi, dan beradaptasi dengan budaya organisasi sekolah.

Bahan dan Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian kualitatif lebih bersifat memberikan deskripsi dan kategorisasi berdasarkan kondisi kancah penelitian. Menurut Sumintono (2015) penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mendalami dan memahami makna fenomena sosial dalam konteks yang alami. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data kualitatif, seperti wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen. Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dengan melibatkan partisipan dalam lingkungan alami mereka. Penelitian ini menggali makna, pengalaman, dan perspektif individu atau kelompok yang diteliti (Zuhro, 2016). Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti itu sendiri. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak.

Diskusi dan Pembahasan

Implementasi budaya organisasi di SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak terbentuk budaya organisasi di lingkungan pendidikan, khususnya sekolah, diperlukan kerja sama yang luas dari semua bagian sekolah, termasuk kepala sekolah, staf, guru, dan murid. Ini penting untuk menerapkan nilai-nilai normatif yang telah disetujui untuk menjaga lingkungan sekolah stabil secara sosial dan psikologis. Maksudnya apa yang di perintahkan oleh Allah, melaksanakan sunnah sunnah rasul dan menjauhi bidah. Itu

semua dipegang teguh dan dilaksanakan agar kita seluruh ummah tetap dijalan yang lurus. SMK Nurul Huda Al Gina menerapkan konsep budaya organisasi seperti kedisiplinan, kerja sama, dan kepemimpinan:

A. Kedisiplinan

Kedisiplinan sudah menjadi perkara yang terkadang sangat sulit untuk dilakukan karena prinsip-prinsip kedisiplinan sangat terkait dengan dinamika yang berbeda-beda di antara anggota staf sekolah.

1. Kedisiplinan dalam menegakkan peraturan. Setiap orang melihat kedisiplinan dengan cara yang berbeda. Ada yang hanya mematuhi peraturan tetapi tidak memahami artinya, sementara yang lain tidak memahaminya dan menyebabkan konflik. Agar masalah emosional yang terkait dengan penerapan kedisiplinan tidak diabaikan begitu saja oleh staf sekolah, keputusan langsung dari atasan, yaitu kepala sekolah, harus diambil. Kedisiplinan adalah nilai yang selalu diupayakan di SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak untuk menumbuhkan komitmen antara staf dan pengajar serta siswa. Nilai ini dikomunikasikan setiap saat agar siswa, staf, dan guru dapat mematuhi aturan. Kedisiplinan merupakan salah satu komponen yang membentuk semangat kerja. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya ya melaporkan bahwa budaya organisasi ini sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dimana unsurnya meliputi materi, personal (SDM), pola hubungan sosial secara psikologi; nilai dan moral, yang kemudian diformulasikan menjadi sebuah konsep tertentu sebagai rujukan dalam menjalankan suatu wujud kinerja (M. Ahsan Agussalim, Arifuddin Siraj, La Ode Ismail Ahmad, 2018).
2. Kedisiplinan dalam menjaga kestabilan layanan. Untuk membentuk budaya organisasi, nilai-nilai disiplin dapat digunakan sebagai pedoman untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Nilai kedisiplinan memainkan peran penting dalam mengendalikan iklim kerja yang terkendali. Menurut Moenir (2008) dalam suatu organisasi iklim kerja patut digaris bawahi karena adanya proses pelayanan yang secara tersirat memiliki bentuknya tersendiri dan akan mempengaruhi integritas yang ada dalam sistem pelayanan administrasi jika tidak diperhatikan

secara terperinci misalnya, bentuk pelayanan seperti (1) pelayanan dengan lisan, (2) Pelayanan melalui tulisan, (3) layanan dengan perbuatan dan tiga bentuk pelayanan ini tidak selamanya berdiri sendiri secara murni, melainkan sering berkombinasi. Jamal M.A (2012) pun menyatakan bahwa dalam peningkatan pelayanan administrasi pendidikan terkandung upaya-upaya, seperti mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah (baik kurikuler maupun administrasi), melibatkan proses diagnosis, serta memerlukan partisipasi semua pihak (mulai dari kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua/wali siswa, dan pakar).

3. Kerjasama. Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan, orang harus bekerja sama. Kerjasama dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama untuk keuntungan bersama (Lukitasari & Nugraha., 2023). Selain itu, kerjasama juga dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan atau lembaga lain biasanya memerlukan kerja sama tim. Kerja sama tim akan menjadi motivasi bagi setiap anggota tim.
4. Kerja sama dalam pemecahan masalah. Makna dari sebuah kerja sama adalah Ketika semua elemen dapat bekerja sama, mereka dapat mengurangi beban kerja. Membangun budaya kerjasama antar individu bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Ini karena faktor emosional dan psikologi individu yang berbeda cenderung mempengaruhi budaya ini, dan membangun kerangka kerja sama membutuhkan hubungan yang baik dan harmonis serta kemampuan untuk mencapai kesepakatan. Sesuai dengan pendapat Lukitasari & Nugraha., (2023) yang menyebutkan bahwa kerja sama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja sama kelompok, karena semua penggerak suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, computer atau yang lainnya. Membangun Tim adalah sebuah sekumpulan individu yang mempunyai tujuan yang sama yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang turut menentukan pencapaian tujuan organisasi perusahaan adalah komunikasi organisasi. Menurut Hardjana (dalam Lukitasari & Nugraha., 2023) yang menyebutkan

bahwa komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan". Komunikasi organisasi sangat berhubungan erat dengan efektivitas kinerja karyawan jika komunikasi organisasi berjalan dengan baik dan benar maka akan terjadi efektivitas kinerja karyawan. Secara umum dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik dan benar pada karyawan disuatu perusahaan mengindikasikan bahwa terjadi efektivitas kinerja karyawannya. Suatu komunikasi dibutuhkan juga dalam organisasi dimana dengan adanya komunikasi organisasi yang efektif dapat tercipta suatu efektivitas kerja dalam lingkungan suatu organisasi.

B. Pembagian tugas

Pelaksanaan tugas didasarkan pada skala prioritas daripada hal-hal kecil. Beberapa prinsip administrasi akan dipengaruhi jika prinsip ini dilanggar, bahkan sampai biaya dibuang. Sangat penting untuk memprioritaskan tugas. Kadang-kadang, hal ini menyebabkan masalah yang muncul karena gagalnya sistem penting yang harus dilakukan setiap hari, seperti pelayanan yang harus memberikan layanan terbaik untuk stakeholder. Dengan demikian, pembagian tugas di SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan, baik dalam hal pengelolaan berkas administratif untuk memenuhi kebutuhan prinsipil maupun untuk memberikan layanan yang optimal.

C. Kepemimpinan

Konsep "budaya organisasi" berfungsi sebagai kerangka acuan dan nilai-nilai yang menentukan sifat organisasi. Namun, nilai-nilai ini harus diatur dan diawasi oleh pimpinan atas, dalam hal ini kepala sekolah. Selain itu, sebagai pemimpin, mereka harus memberikan contoh atau harus menjadi teladan utama dalam penerapan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dan ditetapkan. Dengan demikian, para pemimpin dan anggota jajarannya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk mewujudkan keputusan yang dibuat bersama.

D. Efisiensi dan efektivitas

Dalam administrasi, prinsip efisiensi didefinisikan sebagai upaya untuk mengelola dan memberdayakan segala sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara cepat dan tepat. Prinsip ini sangat

penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi, terutama dalam proses pelayanan. Jika nilai efisiensi ingin benar-benar dijadikan sebuah komitmen yang bugar, prinsip ini tidak dapat diterapkan. Prinsip efisiensi diketahui tidak hanya sekedar teori yang seolah-olah menjadi rujukan, tetapi kami benar-benar memahami dampak prinsip efisiensi yang akan mewujudkan kondisi kinerja yang sistematis ketika diterapkan. Adapun faktor penghambat implementasi budaya organisasi di SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak. Sekolah menghadapi sejumlah tantangan dalam melaksanakan program budaya organisasi, terutama yang berkaitan dengan sumber daya internal. Tantangan ini termasuk kekurangan guru di bidang kepramukaan dan komputer, serta kurangnya instruksi literasi yang memadai di kelas. Sekolah menghadapi sejumlah tantangan dalam melaksanakan program budaya organisasi, terutama yang berkaitan dengan sumber daya internal. Tantangan ini termasuk kekurangan guru di bidang kepramukaan dan komputer, serta kurangnya instruksi literasi yang memadai di kelas.

Berdasarkan hasil temuan di atas jelaslah bahwa proses komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam mengimplementasikan budaya organisasi di SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak. Dampak positif yang dirasakan dari kerjasama tim sekolah sebagai pengelola lembaga tidak hanya terkait dengan pekerjaan lebih cepat selesai, meningkatkan produktivitas, mempunyai tanggung jawab pribadi, termotivasi dalam pekerjaan mereka, mengembangkan kemampuan berkomunikasi. Motivasi merupakan energi dan kekuatan bagi karyawan yang akan membangkitkan antusiasme dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan. Adanya pengakuan dari atasan bahwa kinerja mereka baik, serta karyawan lain yang mendukung. Motivasi merupakan sikap dan nilai yang memberikan kekuatan untuk mendorong karyawan berperilaku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang bagi karyawan. Karena motivasi berhubungan dengan tingkat kepuasan diri dari karyawan dan hal ini dapat tercipta lingkungan kerja yang saling mendukung.

Manfaat kerja sama yang bisa sangat dirasakan adalah meningkatnya produktivitas. Saat mulai bekerja sama secara lebih kolaboratif, produktivitas secara keseluruhan kemungkinan akan meningkat. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gallup (dalam Lukitasari & Nugraha., 2023), sebuah tim yang tidak dikelola dengan baik memiliki tingkat produktivitas 50% lebih rendah serta tingkat keuntungan

perusahaan 44% dibawah tim yang dikelola dengan baik. Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, tentu harus ada koordinasi antar pihak. Komunikasi ini harus diperkuat. Selain itu, bekerja sama tim juga bisa membuat karyawan-karyawan semakin akrab. Dampak positif dari Kerjasama tim membentuk komunikasi dalam tim kerja dan terbuka dengan pekerja lain. Komunikasi sebagai proses pertukaran fakta, ide, opini dengan karyawan lain, beberapa alasan mengapa komunikasi menjadi hal penting dalam sebuah organisasi karena komunikasi membawa karyawan untuk terlibat dalam organisasi dan meningkatkan motivasi untuk melibatkan kinerja yang baik dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Dari kesimpulan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi ditentukan oleh tingkat efektifitas dalam membangun tim.

Temuan kami memvalidasi bahwa bentuk budaya organisasi di SMK Nurul Huda Al Gina Cimerak ditekankan pada empat hal: kedisiplinan, kerja sama kepemimpinan, dan efisiensi dan efektifitas. Setiap komponen telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Sekolah menghadapi sejumlah tantangan dalam melaksanakan program kegiatan budaya organisasi, yakni sumber daya internal sekolah termasuk kekurangan guru di bidang tertentu seperti kepramukaan dan komputer. Selain itu, guru tidak memberikan instruksi yang tepat tentang literasi di kelas. Salah satu faktor yang menghalangi penerapan budaya sekolah islami secara efektif juga menjadi faktor penghambat dalam menerapkan budaya organisasi. Dalam bidang pendidikan, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin penting di era globalisasi yang sangat dinamis, yang memiliki dampak yang signifikan terhadap masa depan perusahaan. Dalam organisasi sekolah yang baik, diharapkan tugas dan tanggung jawab didistribusikan secara merata di seluruh organisasi sesuai dengan kapasitas dan fungsinya.

Kesimpulan

Bentuk budaya organisasi SMK Nurul Huda AL-GINA ditekankan pada empat hal: kedisiplinan, kerjasama, kepemimpinan, dan efisiensi dan efektifitas. Melalui kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan ini menitik beratkan pada nilai-nilai keagamaan (religius) telah menunjukkan hasil yang cukup baik, dengan berjalannya seluruh komponen yang ada pada sekolah ini dari mulai atasan sampai bawah. Faktor-Faktor yang Menjadi Penghambat dalam Implementasi Budaya Organisasi di SMK Nurul Huda Al - Gina Cimerak. Beberapa tantangan yang datang dari sumber daya internal

sekolah termasuk kekurangan guru di bidang tertentu seperti kepramukaan dan komputer. Selain itu, ditemukan bahwa guru tidak memberikan instruksi yang tepat tentang literasi di kelas. Selain itu, salah satu faktor yang menghalangi penerapan budaya sekolah islami secara efektif juga menjadi faktor penghambat dalam menerapkan budaya di organisasi ini.

Referensi

- A.G Subarsono, (2016). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aan Komariah dan Cepi Triatana, (2015). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdullah dkk. (2024). Implementasi Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Majauleng. *Journal of Human And Education*, Vol. 4, No. 1, <https://doi.org/10.31004/jh.v4i1.529>
- Ahmad rifa'I dkk. (2023). "Implementasi Teori dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah". *Unisan Journal: Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 6.
- Anwar, Chairul, et al (2014)."Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember". Repository Universitas Jember. diakses dari <http://eprints.unpam.ac.id/7444/>
- Bosofi Supiatno, (2023). Implementasi penerimaan peserta didik baru (PPDB) online tingkat SMA di pekan baru tahun 2021-2023, *Jom Fisip* Vol.2 No.1.
- Hanifah Harsono, (2020). *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Bandung: PT. Mutiara Sumber Widya.
- Jamal Ma'mur Asmani, (2014). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cet.I. Yogyakarta: Diva Press.
- Lydia Amelia dkk. (2023). Penerapan Budaya Organisasi Di Sekolah Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Unggul. *Ta'rim: Jurnal Pendidikan dan Anak Usia Dini*, Vol. 4, No. 3.
- Lukitasari & Nugraha. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenza. *Prossiding FIRMA: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. EISSN : 2656 – 6362

M. Ahsan Agussalim, Arifuddin Siraj, La Ode Ismail Ahmad, (2018). Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di MAN I Makassar. *Jurnal Idaarah*, Vol 2. No 2.

Miftah Thoha, (2019). *Analisis Pembinaan Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.

Miftah Thoha, (2022). *Pembinaan Organisasi Cet.III*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Moenir. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Cet.VIII*, Jakarta: Bumi Aksara.

Pabundu Tika, (2022). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Sintiya Anggraini dkk, (2022). Implementasi Budaya Organisasi di Sekolah Menengah Pertama (Studi Kasus di SMP Al Washliyah 42 Berastagi). *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol. 6. No. 3.

Solihin Abdul Wahab, (2016). *Analisis Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sumintono, B. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Remaja Rosdakarya.

Syamsir Torang, (2016). *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung : ALFABETA.

Taliziduhu Ndraha, (2013). *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Zuhro, S. (2016). *Dasar-Dasar Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.