

BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH



Dr. Dedi Supriadi, M.Pd

KEM
INDONESIA

Budaya ————— **ORGANISASI SEKOLAH**

Dr. Dedi Supriadi, M.Pd



PENERBIT KBM INDONESIA

adalah penerbit dengan misi memudahkan proses penerbitan buku-buku penulis di tanah air Indonesia, serta menjadi media *sharing* proses penerbitan buku.

BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH

Copyright @ 2026 Dr. Dedi Supriadi, M.Pd

All right reserved

Penulis

Dr. Dedi Supriadi, M.Pd

Desain Sampul

Aswan Kreatif

Tata Letak

Ika Puji A

Editor

Dr. Muhamad Husein Maruapey, Drs., M.Sc.

Background isi buku di ambil dari <https://www.freepik.com/>

Official

Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor)

Penerbit Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia

Anggota IKAPI/No. IKAPI 279/JTI/2021

081357517526 (Tlpn/WA)

Website

<https://penerbitkbm.com>

www.penerbitbukumurah.com

Email

naskah@penerbitkbm.com

Distributor

<https://penerbitkbm.com/toko-buku/>

Youtube

Penerbit KBM Sastrabook

Instagram

@penerbit.kbmindonesia

@penerbitbukujogja

ISBN: 978-634-278-518-8

Cetakan ke-1, Juni 2026

14,8 x 21 cm, iv + 157 halaman

Isi buku diluar tanggungjawab penerbit
Hak cipta merek KBM Indonesia sudah terdaftar di DJKI-
Kemenkumham dan isi buku dilindungi undang-undang.

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa seizin penerbit karena beresiko sengketa hukum

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- i. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100. 000. 000 (seratus juta rupiah).
- ii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500. 000. 000,00 (lima ratus juta rupiah).
- iii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1. 000. 000. 000,00 (satu miliar rupiah).
- iv. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4. 000. 000. 000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, buku berjudul Budaya Organisasi Sekolah ini dapat diselesaikan dengan baik.

Budaya organisasi merupakan bagian dari MSDM dan Teori Organisasi. MSDM BO dilihat dari aspek perilaku, sedangkan Teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Sementara Budaya organisasi sekolah diartikan sebagai sejarah tentang pola penyampaian sebuah arti yang termasuk di dalamnya adalah norma, nilai, kepercayaan, upacara ritual, tradisi, dan mitos, mungkin itu yang memungkinkan itu yang membedakan tingkatan dari anggota dalam komunikasi sekolah.

Budaya organisasi di lingkungan pendidikan memegang peranan krusial sebagai fondasi utama dalam membentuk

ekosistem belajar yang positif, kolaboratif, dan berkarakter. Budaya sekolah bukan sekadar aturan tertulis, melainkan cerminan dari nilai, norma, dan kebiasaan yang disepakati bersama oleh seluruh warga sekolah. Melalui buku ini, penulis berupaya membedah konsep, strategi, dan implementasi budaya organisasi yang adaptif untuk menjawab tantangan dunia pendidikan di era modern.

Fungsi organisasi adalah sebagai penuntun tujuan, mengubah kehidupan masyarakat, menawarkan karier, cagar ilmu pengetahuan dan pemberi motivasi. Ada beberapa jenis organisasi jika ditinjau dari jumlah pucuk pimpinan, segi keresmian, tujuan, luas wilayah, bentuk dan tipe. Model hierarki dalam organisasi juga terdiri dari tiga model yaitu tradisional, manusiawi dan sumber daya manusia. Buku ini menjelaskan konsep organisasi dan budaya organisasi, peran dan fungsi budaya organisasi, kepemimpinan dan implementasi dalam membangun organisasi.

Akhir kata, semoga buku ini bermanfaat dan memberi kebaikan untuk penulis dan pembaca.

Bekasi, April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAGIAN PERTAMA	1
1. Pengertian Budaya.....	1
BAGIAN KEDUA	11
1. Pengertian Organisasi.....	11
2. Tujuan Organisasi.....	18
3. Prinsip-Prinsip Organisasi.....	21
BAGIAN KETIGA	25
1. Pengertian Budaya Organisasi	25
2. Definisi Budaya Organisasi.....	31
BAGIAN KEEMPAT	37
1. Proses Pembentukan Budaya Organisasi	37
2. Fungsi Budaya Organisasi.....	50
3. Budaya sebagai Sistem	58
4. Karakteristik Budaya Organisasi	62
5. Peranan Budaya dan Pembentukan Budaya Organisasi	66
6. Jenis-Jenis Budaya Organisasi	69
7. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	74
8. Contoh-Contoh Budaya Organisasi	76

BAGIAN KELIMA 79

1. Budaya Organisasi Sekolah 79

BAGIAN KEENAM 125

DAFTAR PUSTAKA.....149

PROFIL PENULIS 157



BAGIAN PERTAMA

1. Pengertian Budaya

Budaya organisasi merupakan bagian dari MSDM dan Teori Organisasi. MSDM BO dilihat dari aspek perilaku, sedangkan Teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang berkerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

Dalam pekungbangannya, pertama kali Budaya Organisasi dikenal di Amerika dan Eropa pada era 1970-an. Salah satu tokohnya, Edward H. Shein seorang Profesor Manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan juga seorang Ketua kelompok Studi Organisasi (1972-1981), serta Konsultan BO pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya, "Organizational Culture and Leadership".

Di Indonesia Budaya Organisasi mulai dikenal pada tahun 80-90-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan Budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum berbagai pendidikan formal dan infomal. Salah satu pakar yang cukup gigih mengembangkan BO adalah Prof Dr. Taliziduhu Ndraha, seorang pakar Ilmu Pemerintahan.

Sejak lebih dari seperempat abad yang lalu, kajian tentang budaya organisasi menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan ahli maupun praktisi manajemen, terutama dalam rangka memahami dan mempraktekkan perilaku organisasi.

Budaya organisasi sekolah terbagi dalam tiga suku kata, pertama budaya, kedua organisasi dan yang ketiga sekolah. Pertama untuk memahami istilah budaya. Kata budaya berasal dari bahasa Sansekerta, yakni *buddhaya* sebagai bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti akal. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah.¹

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi kedua. 1994, Jakarta: Balai Pustaka, hal 150

Menurut ahli antropologi prof. Dr. Koentjaraningrat budaya ditambah awalan ke- dan akhiran -an. Menjadi “ Kebudayaan “ yang artinya keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik manusia dengan belajar. Menurutnya, kebudayaan memiliki sejumlah unsur yang mendukung keberadaannya.² Yaitu bahasa, sistem pengetahuan, organisasi sosial, teknologi, ekonomi, religi, dan kesenian.

Menurut Vijay Santhe sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha budaya adalah: “ *The set of important assumption (often unstated) that members of community share in common*”.³

Secara umum namun operasional, Edgar Schein dari MIT dalam tulisannya tentang *Organizational Culture & Leadership* mendefinisikan budaya sebagai:

“A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems”.⁴

Dari Vijay Sathe dan Edgar Schein, kita temukan kata kunci dari pengertian budaya yaitu *shared basic assumptions* atau menganggap pasti terhadap sesuatu. Taliziduhu Ndraha mengemukakan bahwa asumsi meliputi *beliefs* (keyakinan)

² Keontjaraningrat, 1982 Pengantar Antropologi, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hal 193

³ E. Befring, 1997. The Enrichment Perspective.. h. 7

⁴ Hay Group. 2003,. “*Intervention: Managerial Style & Organizational Climate Assessment*”. ([http:// hayresourcesdirect. haygroup.com/ Misc/style_climate_intervention.asp](http://hayresourcesdirect.haygroup.com/Misc/style_climate_intervention.asp).) h. 25

dan *value* (nilai). *Beliefs* merupakan asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan.

Duverger sebagaimana dikutip oleh Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir mengemukakan bahwa *belief* (keyakinan) merupakan *state of mind* (lukisan fikiran) yang terlepas dari ekspresi material yang diperoleh suatu komunitas.⁵ *value* (nilai) merupakan suatu ukuran normative yang mempengaruhi manusia untuk melaksanakan tindakan yang dihayatinya. Menurut Taliziduhu Ndraha dalam bukunya Budaya Organisasi mengutip pendapat Edward Burnett dan Vijay Sathe, sebagai berikut: "*Culture or civilization, take in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society.*"⁶

Menurutnya budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/percaya, seni, moral, hukum, adapt istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Sedang Vijay Sathe mengartikan "*Culture is the set of important assumption (often unstated) that members of a community share in common*". Budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat.⁷

Edgar H. Schein mengartikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi

⁵ Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, 2000. *Administrasi Pendidikan : Teori, Konsep & Issu*, Bandung : Program Pasca Sarjana UPI Bandung h. 18

⁶ Ndraha, T. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

⁷ Ndraha, T. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta

masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.⁸

Kotter dan Heskett, mengartikan istilah budaya sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Selain itu kebudayaan juga diartikan sebagai norma-norma perilaku yang disepakati oleh sekelompok orang untuk bertahan hidup dan berada bersama.⁹

Menurut C. A. Van Peursen dulu orang berpendapat bahwa budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti: agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan.¹⁰

Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah

⁸ Edgar H Schein., *"Organizational Culture & Leadership"*. MIT Sloan Management Review

⁹Kotter, J.P & James L. Heskett. 1998. *Corporate Culture and Performance*.

Terjemahan oleh Benyamin Molan. Jakarta: PT Prehalindo.

¹⁰ Van Peursen. 1984. *Strategi Kebudayaan*. (terjemahan Dick Hartoko). Jakarta: Yayasan Kanisius, hal.30

kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.

Dari pengalaman itu, individu mendapatkan patokan-patokan umum untuk bertingkah laku. Misalnya, bagaimana cara berhadapan dengan orang lain, bagaimana menghormati orang lain, bagaimana memilih tindakan yang tepat dalam satu situasi, dan sebagainya. Patokan-patokan ini cenderung dilakukan dalam waktu dan tempat tertentu.”

Pada bagian lain dikemukakan pula bahwa nilai mempunyai fungsi: a. nilai sebagai standar; b. nilai sebagai dasar penyelesaian konflik dan pembuatan keputusan; c. nilai sebagai motivasi; d. nilai sebagai dasar penyesuaian diri; dan e. nilai sebagai dasar perwujudan diri.

Hal senada dikemukakan oleh Rokeach yang dikutip oleh Danandjaya dalam Taliziduhu Ndraha bahwa: “*a value system is learned organization rules to help one choose between alternatives, solve conflict, and make decision.*” Bahwa sistem nilai adalah aturan organisasi yang dipelajari untuk membantu seseorang memilih di antara alternatif, menyelesaikan konflik, dan membuat keputusan.”¹¹

Menurut Sathe dalam Taliziduhu Ndraha bahwa *shared basic assumptions* meliputi: a. *shared things*; b. *shared saying*, c. *shared doing*; dan d. *shared feelings*. Bahwa asumsi dasar bersama meliputi: a. hal-hal yang sama; b. ucapan yang sama, c. perbuatan yang sama; dan d. perasaan yang sama.¹²

¹¹Danandjaya, K. (2020). *Perilaku Individu Dalam Organisasi*. 1(2), 125–132.

¹²Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1997), h.

Pada bagian lain, Edgar Schein menyebutkan bahwa basic assumption dihasilkan melalui: *evolve as solution to problem is repeated over and over again; hypothesis becomes reality, dan; to learn something new requires resurrection, reexamination, frame breaking*. Atau, berkembang seiring solusi masalah diulang-ulang; hipotesis menjadi kenyataan, dan mempelajari sesuatu yang baru membutuhkan kebangkitan, pemeriksaan ulang, pemecahan.¹³

Schwartz dan Davis menyebutkan budaya adalah suatu kesatuan keyakinan dan harapan yang diberikan oleh keseluruhan anggota organisasi. Keduanya dapat melahirkan norma dan kekuatan penggerak yang membentuk tingkah laku individual dan kelompok dalam organisasi tersebut. Sebagaimana ditegaskan Ndraha, budaya setiap orang berbeda dengan orang lain, budaya itu ansich tidak dapat disebut buruk dan baik, karena itu setiap orang atau kelompok adalah berbudaya.¹⁴

Budaya merupakan suatu pola asumsi dasar hidup yang diyakini bersama, yang diciptakan, diketemukan, atau dikembangkan oleh sekelompok masyarakat dan dapat digunakan untuk mengatasi persoalan hidup mereka, oleh karenanya diajarkan dan diturunkan dari generasi ke generasi berikutnya, sebagai pegangan perilaku, berpikir, dan rasa kebersamaan diantara mereka.

Budaya dapat dikaji pada tiga level: artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Artefak merupakan produk dari suatu kultur yang dapat dilihat dan diobservasi. Misalnya karya-karya

¹³ Schein, Edgar H. 1985. *Organizational Culture and Leadership*, First Edition, San Fransisco, Jossey-Bass Publisher Inc.

¹⁴ Davis, Keith, dan Newstrom, W., John. 1989. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill International.

patung, gedung-gedung, kebersihan ruang, tata ruang, dan sebagainya.

Sedangkan nilai-nilai merupakan sikap dan keyakinan yang dimiliki warga sekolah berkaitan dengan kehidupan sekolah yang bersangkutan. Nilai-nilai ini tidak dapat dilihat secara langsung tetapi diketemukan dalam wujud motto, prinsip-prinsip, yel-yel dan semangat yang ada. Lebih abstrak dari nilai-nilai adalah asumsi dasar yakni keyakinan yang dipegang teguh yang sadar atau tidak terjabarkan dalam nilai-nilai.

Djarmiko mengutip pendapat Schweden bahwa budaya sebagai gagasan-gagasan yang bersifat khusus dari suatu masyarakat berkenaan dengan hal-hal yang dianggap benar, baik, indah dan efisien yang harus disosialisasikan dan dibiasakan secara turun temurun.¹⁵

Menurut Wibowo menurut pendapat Schein budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.¹⁶

Schein dalam Ivancevich et. al. , mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara

¹⁵ Yayat Hayati Djarmiko, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2005), h.72

¹⁶ Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers hal.15

yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.¹⁷

Elashmawi dan Harris berpendapat bahwa berbagai bangsa di dunia ini mempunyai budaya yang berbeda satu sama lain. Keanekaragaman tersebut akan berimbas pada perbedaan perilaku, sikap dan juga produk tindakannya. Misalnya saja, budaya organisasi sekolah SMK yang kemudian bisa menghasilkan produk otomotif, berbeda dengan produk dari anak-anak madrasah yang dibesarkan dengan budaya akademik yang berbeda dengan SMK.¹⁸

Dari beberapa definisi budaya yang telah dikemukakan, dapat diambil Kesimpulan bahwa budaya adalah seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya.

¹⁷ John Ivancevic.2002. Perilaku dan Manajemen Organisasi.Jakarta.: Erlangga, hal 50

¹⁸ Elashmawi, Farid & Philip R. Harris. (2001). *Manajemen Multi Budaya, Kecakapan Baru Demi Sukses Global* (terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010).
- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana,
- Achmad Sobirin, "*Privatisasi Implikasinya terhadap Perubahan Perilaku Karyawan Edisi Khusus Js On Human Resources*", 2005.
- Alan Cowling & Philip James. 1996. *The Essence of Personnel Management and Industrial Relations* (terj. Xavier Quentin Pranata). Yogyakarta: ANDI
- Anwar Ikhsan. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Ardiyana, L. R. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Asri, Riani (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Brown, P. L. 2003. *The Innovation Equation. Building Creativity and Risk Taking in Your Organization*. San Fransisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. A Wiley Imprint

- Bukhori Ahmad. (2014). *Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada PT Bandeng Juwana Elrina*. Cheng, Yin Cheong. 2003. <https://eric.euregon.edu/publication/digests/digesto91.html>.
- Cahyono, Ari. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Doha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*. Vol. 1. No. 1. Juni 2012. Hal. 283-298. Universitas Pawyatan Doha Kediri.
- CarterMcNamara. "Organizational Culture" *The Management Assistance Program for Nonprofits*. Cushway, B., & Lodge, D. (2000). *Organizational behaviour and design*. Crest Pub House.
- CarterMcNamara. "Organizational Culture" *The Management Assistance Program for Nonprofits*.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. Hlm. 227
- Danandjaya, K. (2020). *Perilaku Individu Dalam Organisasi*.
- Danim Sudarwan, Prof. Dr. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah*. Jakarta: Rineca Cipta.
- Danim Sudarwan, Prof. Dr. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah*. Jakarta: Rineca Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2007. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, Keith, dan Newstrom, W. , John. 1989. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill International.
- Depdiknas. . *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen,

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi kedua. 1994, Jakarta: Balai Pustaka.
- Dicky Wisnu U. R, 2019. *Teori Organisasi, Struktur dan Desain'* Jogjakarta: UMMPress.
- Davis, Keith, dan Newstrom, W. , John. 1989. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill International. David Coghlan,
- Edgar H. Schein, Edgar H. Schein, 2024, <https://doi.org/10.43Davis S.> *Managing Corporate Culture*. Cambridge, MA: Belinger; 1984.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Edward Sallis. 2006. *Total Quality Management*. (Alih Bahasa: Dr. Ahmad Ali R). Jogjakarta: IRCiSoD.
- Edison, Anwar. , Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Edgar H Schein,. *"Organizational Culture & Leadership"*. MIT Sloan Management Review. Freed, J. E. et. al. 1997. A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education. (Online), <http://www.ed.gov/databases/ERICDigests/ed406962.html>), diakses 15 Desember 2016.
- Elashmawi, Farid & Philip R. Harris. (2001). *Manajemen Multi Budaya, Kecakapan Baru Demi Sukses Global* (terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Effendhie, M. (2011). *Pengantar Organisasi*. Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan.
- Edgar H Schein,. *"Organizational Culture & Leadership"*. MIT Sloan Management Review.
- Firdaus, A. , Wispandono, M. , & Buyung, H. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan*

Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan).

- Luthan. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill, Inc. Hay Group. 2003, "Intervention: Managerial Style & Organizational Climate assessment". <https://kwikkiangie.ac.id/2023/11/13/pengertian-organisasi-tujuan-dan-prinsip/Fatih:> *Journal of Contemporary Research* Volume 02, Nomor 02, Tahun 2025,
- Freed, J. E. et. al. 1997. A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education. (Online), (<http://www.ed.gov/databases/ERICDigests/ed406962.html>), aman. Budaya Organisasi di Sekolah. *Jurnal Pendidikan*. Vol. 22 Nomor. 1 Januari 2011 Hikmat, 2009. Manajemen Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir,. 2000. *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & Issu*, Bandung: Program Pasca Sarjana UPI Bandung. Jann E. Freed. et. al. "A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education". John
- Ivancevich. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga. Joan Gaustad. "School Discipline". ERIC Digest 78. December 1992.
- John P. Kotter. & James L. Heskett, 1998. *Corporate Culture and Performance*. (terj Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo.
- John M. Ivancevich. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kanta, S. 2017. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kota Banda Aceh. *Jurnal*

*Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana
Universitas Syiah Kuala.*

- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara. ompri.
- (2015). *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Medan,
- Kharul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kotter, J. P & James L. Heskett. 1998. *Corporate Culture and Performance*. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Jakarta: PT Prehalindo.
- Keontjaringanrat, 1982 *Pengantar Antropologi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Larry Lashway. "Ethical Leadership". ERIC Digest. Number 106. June 1996.
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2014. *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, E. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 5. (2), 97-107.
- Maceiariello, J. A. , and Kirby, K. J. *Management Control System. Second edition*. New Jersey: Prentice Hall, Engelwoods Cliffs, New Jersey, 1994.
- Mishan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMANegeri Di Kota Sibolga. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. 1. (2), 1-14.

- Moh. Surya. 1995. *Nilai-Nilai Kehidupan* (makalah). Kuningan: PGRI PD II Kuningan. Mowat, Joanne, "Corporate Culture", The Herridge Group, 2002.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. Muttaqin. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar. *Jurnal Administrasi*,4(3).
- Nanang Purwanto. (2014). Pengantar Pendidikan. Yogyakarta: Graha Ilmu, Nawawi, Handari, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurkoli, MM. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo
- Pusat Kurikulum, Balitbang Depdiknas. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi. Jakarta*
- Riani, A. L. (2011). *Budaya organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB Press.
- Robbins, SP, 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Ed Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P. , Stephen. 1992. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Osborn, R. N. 2001. *Organizational behaviour: A global perspective*, (2nd edition), Milton, Queensland:John Wiley & Sons.
- Pasaribu, Sjahril Effendy, (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budayakerja*. Medan: USU Press.
- Siagian, Sondang P. , 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*. Jakarta. Sopiah. (2018). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju. Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). Sudrajat. (2008). *Sekilas tentang disiplin kerja*. Retrieved July 6, 2015, from <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/hal>.
- Schein, Edgar, H. "*The Role of Founder in Creating Organization Culture*", 1991
- Sumadi Suryabrata. 1990. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: CV Rajawali. Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS.
- Sukanto Reksohadiprodjo & T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan; Teori Struktur dan Perilaku* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 2008).
- Stolp, S. 1994. *Leadership for School Culture*. ERIC Digest, Number 91. (Online), http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed370198.html),
- Susanto, AB. , 1997. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis*. Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Stephen Stolp. *Leadership for School Culture*. ERIC Digest, Number 91. Tahun 1994. *Tarbiah (Jurnal Pendidikan)*. Volume 2. No. 02, Juli - Desember 2016 ISSN 2442-8809 94
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997). Tika,. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*.

- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *"Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan"*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Uhar Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Usman, N. 2012. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Zakharia, F. 2014. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 3. (1), 39-5.
- Van Peursen. 1984. *Strategi Kebudayaan*. (terjemahan Dick Hartoko). Jakarta: Yayasan Kanisius.
- Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2005).
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(2), 51-56. Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wood, J. , Wallace, J. , Zeffane, R. M. , Schermerhorn, J. R. , Hunt, J. G. & Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Rajagrafindo.
- Yusuf. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Yusuf, Choirul Fuad. 2008. *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Pena Citrasatria.
- Yusuf, Choirul Fuad. 2008. *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Pena Citrasatria.

PROFIL PENULIS

Dedi Supriadi, lahir di Indramayu Jawa Barat, tahun 1962. Menyelesaikan Pendidikan S1 jurusan Sejarah dan Antropologi IKIP Negeri Jakarta tahun 1987. Melanjutkan studi S2 program Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta tahun 2003 selesai tahun 2005 menyanggah gelar Magister Pendidikan. Tahun 2012 melanjutkan studi doktorat di Universitas Pakuan Bogor jurusan Manajemen Pendidikan. Lulus tahun 2016 menyanggah gelar doctor Pendidikan.

Pengalaman Bekerja tahun 1989 mendapat SK PNS di Indramayu (SMAN Jatibarang) , tahun 1992 1 Agustus alih tugas jadi guru DPK di SMA PGRI Bekasi. Pernah mendapat tugas dari Yayasan YPLP PGRI menjadi Kepala Sekolah di SMA PGRI 2 Bekasi tahun 2000. Tahun 2012 diangkat menjadi Kepala SMAN 16 Kota Bekasi sampai tahun 2020 (Juli). Tahun 2020 sampai 2022 dimutasi ke SMAN 8 Bekasi sampai purnatugas (1 Desember 2022). Aktif menulis di blog.spot baik tentang Pendidikan, Sejarah dan Antropologi untuk sma: <https://infodedod2025.blogspot.com/><https://dedisejarah2025.blogspot.com/><https://info-antropologi025.blogspot.com/>. Menulis kritik-kritik pendidikan di kompasiana. <https://www.kompasiana.com/dedisupriadi7230>

Budaya organisasi merupakan bagian dari MSDM dan Teori Organisasi. MSDM BO dilihat dari aspek perilaku, sedangkan Teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Sementara Budaya organisasi sekolah diartikan sebagai sejarah tentang pola penyampaian sebuah arti yang termasuk di dalamnya adalah norma, nilai, kepercayaan, upacara ritual, tradisi, dan mitos, mungkin itu yang membedakan tingkatan dari anggota dalam komunikasi sekolah.

Fungsi organisasi adalah sebagai penuntun tujuan, mengubah kehidupan masyarakat, menawarkan karier, cagar ilmu pengetahuan dan pemberi motivasi. Ada beberapa jenis organisasi jika ditinjau dari jumlah puncak pimpinan, segi keresmian, tujuan, luas wilayah, bentuk dan tipe. Model hierarki dalam organisasi juga terdiri dari tiga model yaitu tradisional, manusiawi dan sumber daya manusia. Buku ini menjelaskan konsep organisasi dan budaya organisasi, peran dan fungsi budaya organisasi, kepemimpinan dan implementasi dalam membangun organisasi. Akhir kata, semoga buku ini bermanfaat dan memberi kebaikan untuk penulis dan pembaca.