

# Al Arsy: Journal of Education, Management and Islamic Thought

## PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI BERBASIS KINERJA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Fara Fariha Rodliyana<sup>1</sup>, Samas Muizul Mala<sup>2</sup>

<sup>1</sup> UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

<sup>2</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek, Indonesia

Email :faraajaib@gmail.com<sup>1</sup>, samasmuizul@gmail.com<sup>2</sup>

E-ISSN: 3124-4726

Received: Juni 2026

Accepted: Juni 2026

Published: Juni 2026

### Abstract :

*SMP Islam Gandusari in Trenggalek Regency faces challenges related to educational quality, as evidenced by fluctuations in teacher attendance and disparities in student competency achievement. This study aims to explore how the development of a performance-based organizational culture can improve teacher discipline, teacher performance, and learning quality at the school. The research focuses on the characteristics of the performance culture before and after the intervention, the impact of the performance culture on teachers and students, as well as the supporting and inhibiting factors in its implementation. The study employs a qualitative approach through field-based case study research. Data were collected through participatory observation, semi-structured interviews with the principal, teachers, and educational staff, as well as analysis of school documents. This approach enables a contextual understanding of work culture practices, internal interactions, and organizational dynamics that influence educational quality. The findings indicate that the implementation of a performance-based organizational culture at SMP Islam Gandusari enhanced teacher discipline and productivity through clear performance standards, reward and punishment mechanisms, routine supervision, and consistent team collaboration. Learning quality improved through more varied instructional methods, the use of digital media, and increased student active participation. The quality of school administrative services also became more orderly, efficient, and responsive, strengthening institutional accountability and community satisfaction. The success of the implementation was shaped by visionary leadership, teacher commitment, and support from the school committee and the broader community, while resistance to change, limited access to digital facilities, and administrative workload remained significant barriers.*

**Keywords :** organizational culture, teacher performance, educational quality, Islamic school

### Abstrak :

SMP Islam Gandusari di Kabupaten Trenggalek menghadapi tantangan terkait mutu pendidikan, terlihat dari fluktuasi kehadiran guru dan ketimpangan capaian kompetensi siswa. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi bagaimana pengembangan budaya organisasi berbasis kinerja dapat meningkatkan disiplin, kinerja guru, dan mutu pembelajaran di sekolah tersebut. Fokus penelitian mencakup karakteristik budaya kinerja sebelum dan sesudah intervensi, dampak budaya kinerja terhadap guru dan siswa, serta faktor pendukung dan penghambat implementasinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus di lapangan. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, serta analisis dokumen sekolah. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman kontekstual tentang praktik budaya kerja, interaksi internal, dan dinamika organisasi yang memengaruhi mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi berbasis kinerja di SMP



Islam Gandusari meningkatkan disiplin dan produktivitas guru melalui standar kinerja yang jelas, reward dan punishment, supervisi rutin, serta kolaborasi tim yang konsisten. Kualitas pembelajaran meningkat dengan metode yang lebih bervariasi, penggunaan media digital, dan partisipasi aktif siswa. Mutu layanan administrasi sekolah juga lebih tertib, cepat, dan responsif, meningkatkan akuntabilitas serta kepuasan masyarakat. Keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner, komitmen guru, dan dukungan komite serta masyarakat, sementara resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sarana digital, dan beban administrasi menjadi hambatan.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kinerja guru, mutu pendidikan, sekolah Islam

## INTRODUCTION

SMP Islam Gandusari, yang terletak di Kabupaten Trenggalek, selama beberapa tahun terakhir menghadapi tantangan nyata terkait mutu pendidikan. Misalnya, data kehadiran guru menunjukkan fluktuasi kehadiran dan disiplin, sementara hasil evaluasi pembelajaran (rapor, nilai Ulangan Tengah Semester, dan Ulangan Akhir Semester) memperlihatkan adanya ketimpangan capaian kompetensi siswa. Kondisi ini menjadi indikasi sosial bahwa budaya kerja di sekolah belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai budaya kinerja yang konsisten dan produktif.

Literatur penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Misalnya, dalam penelitian Sabila Nurfaejrina dkk., ditemukan bahwa semakin kuat budaya organisasi di sekolah, semakin tinggi mutu pendidikan yang dicapai. Selain itu, penelitian Minatul Anggreni menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi mutu pendidikan pada lembaga pendidikan, karena budaya memberikan “kekuatan” bagi implementasi proses kualitas Pendidikan (Jurnal FKIP Universitas Lampung). Dari sisi kinerja guru, Surahman (dalam Perwira Journal) menunjukkan bahwa budaya kerja serta kepemimpinan memberikan dampak signifikan pada kinerja para pendidik, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan (Jurnal UIN Antasari). Sementara itu, di konteks sekolah Islam, Kuseini, Patimah dan Murtafiah menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komitmen, dan profesionalisme guru turut meningkatkan kinerja pedagogik guru. (Markas Jurnal STAI Al Hidayah Bogor (Kuseini, 2021).

Berdasarkan fakta sosial di SMP Islam Gandusari dan dukungan literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana pengembangan budaya organisasi berbasis kinerja dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah: (1) mengidentifikasi karakteristik budaya organisasi kinerja di SMP Islam Gandusari sebelum dan sesudah intervensi, (2) menganalisis dampak penguatan budaya kinerja terhadap disiplin, kinerja guru, dan hasil belajar siswa, serta (3) mengeksplorasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pengembangan budaya organisasi berbasis kinerja di lingkungan sekolah.

Sebagai hipotesis argumentatif, dapat dikatakan bahwa dengan menerapkan budaya organisasi yang berbasis kinerja, misalnya melalui pembiasaan standar kinerja, *reward* dan *punishment*, dan pemantauan rutin SMP Islam Gandusari akan mengalami peningkatan signifikan dalam nilai mutu

pendidikan. Argumen ini didukung oleh penelitian praktis sebelumnya, yang menemukan bahwa penguatan budaya organisasi dapat secara positif memengaruhi kinerja guru dan kualitas sekolah secara keseluruhan. Sebagai contoh, penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bekasi menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara positif berkorelasi dengan mutu kinerja publik pada lembaga Pendidikan (Kurniawan Prambudi Utomo, 2021). Di samping itu, penelitian di Kota Juang juga menunjukkan bahwa budaya sekolah secara signifikan memengaruhi kinerja guru, menyumbang persentase yang cukup besar dari variasi kinerja (Zainuddin Iba, 2021).

Dengan demikian, dapat diajukan hipotesis: "Pengembangan budaya organisasi berbasis kinerja di SMP Islam Gandusari akan meningkatkan disiplin dan produktivitas guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pembelajaran dan hasil akademik siswa." Penelitian ini kemudian mengasumsikan bahwa budaya organisasi kinerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi fondasi strategis bagi perbaikan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

## **RESEARCH METHOD**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus di lapangan. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana pengembangan budaya organisasi berbasis kinerja dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMP Islam Gandusari Trenggalek. Studi kasus memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman kontekstual terkait praktik nyata, interaksi, dan dinamika internal sekolah yang memengaruhi budaya organisasi dan kinerja pendidikan.

Sumber data utama dalam penelitian ini diperoleh melalui pengamatan langsung, wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi beberapa metode, yaitu: Observasi partisipatif, untuk memahami praktik budaya organisasi dan implementasi kinerja sehari-hari di sekolah. Wawancara semi-terstruktur, untuk mendapatkan pandangan mendalam dari kepala sekolah, guru, dan staf tentang strategi pengembangan budaya kinerja serta dampaknya terhadap mutu pendidikan.

## **FINDINGS AND DISCUSSION**

### **Implementasi Budaya Organisasi Berbasis Kinerja Di Smp Islam Gandusari Trenggalek**

#### **1. Perencanaan penguatan budaya kinerja**

Implementasi budaya organisasi berbasis kinerja di SMP Islam Gandusari Trenggalek terlihat dari proses perencanaan yang dilakukan secara sistematis dan mengacu pada kebutuhan riil sekolah. Adapun temuan dilapangannya: *Pertama*, pihak sekolah menyusun standar kinerja bagi guru dan tenaga kependidikan sebagai pedoman profesionalitas. Penyusunan standar ini menyesuaikan karakteristik sekolah berbasis Islam, tuntutan Kurikulum Merdeka, serta analisis kesenjangan kinerja yang ditemukan pada evaluasi sebelumnya. Dengan adanya standar tersebut, guru dan tenaga

kependidikan memahami target kerja yang harus dicapai serta perilaku profesional yang diharapkan (Robbins & Coulter, 2018).

*Kedua*, SMP Islam Gandusari merumuskan indikator mutu serta target capaian sekolah secara terukur. Indikator ini mencakup peningkatan nilai akademik, penguatan karakter keislaman peserta didik, optimalisasi hasil akreditasi, serta layanan administrasi yang lebih efisien. Indikator mutu tersebut digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja setiap semester sehingga sekolah dapat memastikan adanya peningkatan mutu secara berkelanjutan (Sallis, 2014).

*Ketiga*, proses perencanaannya melibatkan berbagai pihak seperti kepala sekolah, guru, komite sekolah, dan perwakilan orang tua. Pendekatan partisipatif ini membuat keputusan yang diambil tidak hanya mencerminkan kebutuhan internal sekolah, tetapi juga selaras dengan harapan masyarakat sekitar Gandusari. Pelibatan banyak pihak ini menjadi modal penting dalam membangun komitmen bersama terhadap budaya kerja produktif yang ingin diwujudkan (Hoy & Miskel, 2013).

## 2. Strategi pengembangan budaya berbasis kinerja

Penguatan budaya berbasis kinerja di SMP Islam Gandusari dilakukan melalui beberapa strategi yang dijalankan secara konsisten. Adapun temuan dilapangan sebagai berikut: *Pertama*, sekolah menerapkan SOP dan standar pelayanan dalam setiap layanan pendidikan, seperti SOP pembelajaran, SOP penilaian, dan SOP pelayanan administrasi. Kehadiran SOP ini membantu guru dan tenaga kependidikan bekerja lebih terarah dan mengurangi ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas harian (Daft, 2016).

*Kedua*, peran kepala sekolah menjadi faktor kunci. Kepala sekolah SMP Islam Gandusari berupaya memberikan teladan dalam kedisiplinan, etos kerja, dan sikap profesional sehingga mendorong seluruh guru mengikuti pola kerja yang sama. Keteladanan ini menjadi inspirasi bagi guru untuk menampilkan kinerja yang lebih baik (Bass & Riggio, 2006).

*Ketiga*, sekolah menerapkan sistem reward and punishment berbasis indikator kinerja. Guru yang menunjukkan pencapaian tinggi dalam pembelajaran, inovasi, atau kedisiplinan diberi penghargaan seperti apresiasi resmi, kesempatan pelatihan, atau penugasan strategis. Sementara itu, bagi yang belum mencapai standar akan diberikan pembinaan dan pemantauan lebih intensif. Strategi ini bertujuan menjaga motivasi dan tanggung jawab seluruh civitas sekolah (Luthans, 2011).

*Keempat*, SMP Islam Gandusari melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala melalui supervisi akademik dan administratif. Supervisi tidak hanya menilai kinerja, tetapi juga memberikan arahan, umpan balik, dan pembinaan bagi guru agar semakin profesional dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran (Glickman et al., 2014).

*Kelima*, penguatan budaya kolaboratif menjadi bagian penting dalam strategi budaya kinerja. Sekolah rutin mengadakan rapat koordinasi, diskusi kelompok, dan kerja tim lintas bidang studi. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan kekompakan, tetapi juga mempercepat penyelesaian berbagai persoalan operasional sekolah.

### 3. Digitalisasi pendukung budaya kinerja

Penguatan budaya kinerja di SMP Islam Gandusari Trenggalek tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi digital. Pertama, sekolah telah mengimplementasikan aplikasi digital untuk presensi guru dan siswa, pengolahan nilai, serta sistem pelaporan. Penggunaan teknologi ini mempercepat administrasi, menyediakan data yang lebih akurat, serta memudahkan pimpinan sekolah dalam memonitor kedisiplinan guru dan progres tugas harian (Marquis & Huston, 2021).

Kedua, untuk mendukung peningkatan mutu pembelajaran, SMP Islam Gandusari memadukan penggunaan platform pembelajaran digital seperti Google Classroom, e-learning sekolah, dan media pembelajaran daring lainnya. Pemanfaatan platform tersebut membuat proses belajar lebih terdokumentasi dan memberi ruang bagi guru untuk meningkatkan akuntabilitas, baik dalam penyusunan materi, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasinya. Dengan demikian, digitalisasi tidak hanya mempercepat administrasi, namun juga menjadi alat strategis dalam memperkuat budaya kinerja yang lebih profesional dan berorientasi mutu (Anderson & Dexter, 2020).

### **Dampak Pengembangan Budaya Organisasi Berbasis Kinerja Terhadap Mutu Pendidikan**

Implementasi budaya organisasi berbasis kinerja di SMP Islam Gandusari Trenggalek memberi pengaruh langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Budaya ini mendorong setiap warga sekolah bekerja dengan standar yang jelas, terukur, dan konsisten, sehingga perubahan perilaku, kualitas layanan, dan hasil belajar menjadi lebih terlihat. Dampak tersebut dapat diamati pada disiplin guru, kualitas pembelajaran, mutu layanan, serta capaian indikator mutu sekolah.

#### 1. Peningkatan disiplin dan produktivitas guru

Penerapan budaya kinerja mendorong guru di SMP Islam Gandusari menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik, terutama dalam kehadiran dan ketepatan waktu. Pola ini tercipta karena adanya target kerja, monitoring berkala, serta sistem penghargaan dan evaluasi yang transparan. Kehadiran yang lebih stabil membuat proses belajar mengajar berjalan konsisten, sementara peningkatan ketepatan waktu memperkuat keteladanan guru bagi siswa.

Selain itu, produktivitas guru juga meningkat melalui pengelolaan pembelajaran yang lebih terstruktur. Guru menyusun rencana pembelajaran secara sistematis, melakukan persiapan kelas dengan matang, dan memanfaatkan waktu mengajar secara efektif. Penerapan standar kinerja membuat guru lebih fokus pada capaian kompetensi siswa serta evaluasi pembelajaran secara berkesinambungan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa budaya kerja berbasis kinerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan disiplin dan efektivitas kerja guru (Sutarto, 2020).

#### 2. Kualitas pembelajaran

Budaya kinerja juga berdampak pada meningkatnya kualitas

pembelajaran di SMP Islam Gandusari. Guru menjadi lebih teliti dalam menyusun RPP dan perangkat pembelajaran yang sesuai kebutuhan peserta didik. Variasi metode mengajar seperti *problem-based learning*, diskusi kelompok, dan penggunaan media digital mulai diterapkan lebih konsisten sehingga suasana kelas menjadi lebih interaktif.

Keterlibatan siswa pun meningkat karena pembelajaran lebih partisipatif dan memberi ruang bagi siswa untuk mengeksplorasi gagasan. Hal ini mendorong tumbuhnya motivasi belajar serta meningkatkan pemahaman terhadap materi pelajaran. Hasil akhirnya terlihat pada peningkatan hasil belajar siswa baik secara formatif maupun sumatif. Temuan ini didukung oleh penelitian yang menegaskan bahwa penerapan budaya kinerja di sekolah berdampak positif pada kualitas instruksional guru dan capaian belajar siswa (Scheerens, 2016).

### 3. Peningkatan mutu layanan pendidikan

Pada aspek pelayanan, budaya kinerja memperbaiki tata kelola administrasi di SMP Islam Gandusari menjadi lebih tertib, cepat, dan responsif. Layanan administrasi seperti pengelolaan nilai, pengurusan surat, serta penyebaran informasi berjalan lebih efektif karena adanya prosedur kerja yang jelas dan sistem kontrol yang berkelanjutan.

Perbaikan mutu layanan ini berpengaruh pada meningkatnya kepuasan siswa dan orang tua. Komunikasi antara sekolah dan masyarakat juga lebih transparan, termasuk dalam penyampaian program, jadwal kegiatan, dan pelaporan keuangan. Akuntabilitas sekolah semakin kuat karena setiap layanan berbasis pada standar kinerja yang terukur. Sesuai dengan teori, menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis kinerja dapat meningkatkan mutu layanan serta tingkat akuntabilitas sekolah (Purwanto, 2021).

### **Faktor Pendukung Dan Penghambat Pengembangan Budaya Kinerja**

Pengembangan budaya kinerja di lingkungan sekolah tidak dapat dilepaskan dari berbagai dinamika internal maupun eksternal yang memengaruhi keberjalanannya. Setiap upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui penerapan budaya kerja berbasis kinerja selalu dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat mempercepat maupun memperlambat proses tersebut. Di satu sisi, keberadaan faktor pendukung seperti kepemimpinan yang visioner, komitmen tenaga pendidik, serta dukungan masyarakat menjadi modal utama dalam membangun iklim kerja yang profesional dan berorientasi hasil. Di sisi lain, terdapat pula berbagai hambatan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan teknologi, dan beban administratif yang berlebihan yang dapat mengurangi efektivitas implementasi budaya kinerja. Adapun faktor pendukung sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan kepala sekolah visioner

Pengembangan budaya kinerja di SMP Islam Gandusari sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin yang visioner mampu mengarahkan seluruh warga sekolah untuk memahami tujuan mutu, membangun budaya kerja yang efektif, serta menciptakan iklim yang kondusif bagi perubahan. Kepala sekolah berperan sebagai role model dalam kedisiplinan, integritas, dan orientasi hasil, sehingga guru dan tenaga

kependidikan terdorong untuk mengikuti standar kerja yang sama (Suriansyah, 2015).

Selain itu, kepala sekolah visioner mampu merumuskan strategi pengembangan kinerja berbasis data, mengelola kolaborasi antarguru, serta memastikan bahwa setiap program peningkatan mutu berjalan secara berkelanjutan. Di SMP Islam Gandusari, hal ini tampak melalui penegasan target capaian akademik, pembinaan profesionalisme guru, serta penataan manajemen sekolah yang lebih terukur.

## 2. Komitmen guru dan tenaga kependidikan

Komitmen guru menjadi salah satu pilar utama keberhasilan budaya kinerja. Guru yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih siap melaksanakan pembelajaran efektif, mengikuti supervisi akademik, serta menerima evaluasi berkelanjutan (Setiawan, 2019). Di SMP Islam Gandusari, komitmen ini terlihat dari kesediaan guru mengikuti pelatihan internal, berbagi praktik baik, dan terlibat aktif dalam program peningkatan mutu sekolah.

Tenaga kependidikan juga memiliki peran signifikan dalam menunjang administrasi pendidikan yang tertib, membantu kelancaran layanan akademik, dan menyediakan data pendukung evaluasi kinerja. Komitmen kolektif ini memperkuat budaya profesional di sekolah.

## 3. Dukungan komite sekolah dan masyarakat

Budaya kinerja tidak hanya terbentuk melalui peran internal sekolah, tetapi juga melibatkan dukungan eksternal seperti komite sekolah dan masyarakat. Di SMP Islam Gandusari, komite sekolah membantu menyediakan dukungan moral, material, serta fasilitas pendukung pembelajaran. Partisipasi masyarakat memperkuat rasa kepemilikan terhadap sekolah sehingga mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan. Dukungan eksternal yang baik juga berpengaruh terhadap meningkatnya kepercayaan publik. Kepercayaan ini turut mendorong motivasi guru dan siswa untuk mempertahankan prestasi dan mutu sekolah (Hidayati, 2016).

Adapun faktor penghambat sebagai berikut:

### 1. Resistensi guru terhadap perubahan

Hambatan yang sering muncul dalam penguatan budaya kinerja adalah resistensi sebagian guru terhadap perubahan. Penolakan ini biasanya disebabkan oleh kekhawatiran terhadap metode kerja baru, meningkatnya standar kinerja, atau ketidakpahaman terhadap manfaat perubahan tersebut (Utami, 2017). Di SMP Islam Gandusari, resistensi tampak pada lambatnya adaptasi terhadap supervisi digital maupun penggunaan perangkat kerja berbasis teknologi. Resistensi yang tidak ditangani dapat menghambat proses transformasi budaya kerja dan menurunkan efektivitas implementasi manajemen kinerja.

### 2. Keterbatasan Sarana Digital

Digitalisasi merupakan kebutuhan penting dalam manajemen kinerja modern. Namun, beberapa keterbatasan di SMP Islam Gandusari seperti kurangnya perangkat komputer, jaringan internet yang tidak stabil, dan keterampilan TIK yang belum merata masih menjadi hambatan di sekolah,

sehingga beberapa program digitalisasi budaya kinerja belum bisa berjalan optimal. Guru yang kurang terampil menggunakan perangkat digital akan kesulitan menyusun laporan berbasis aplikasi, mengelola administrasi digital, atau mengikuti supervisi daring (Suharwoto, 2018).

3. Beban administrasi yang menumpuk

Guru sering menghadapi beban administrasi yang tinggi, mulai dari penyusunan perangkat pembelajaran, laporan kegiatan, hingga pengisian instrumen penilaian. Beban administrasi yang berlebihan dapat mengganggu fokus guru terhadap persiapan pengajaran dan inovasi pembelajaran (Widodo, 2019). Di SMP Islam Gandusari, sebagian guru mengeluhkan bahwa administrasi yang menumpuk mengurangi waktu mereka untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang kreatif. Dampaknya, muncul kelelahan kerja (*work overload*) yang dapat menurunkan kualitas penerapan budaya kinerja.

## CONCLUSION

Penerapan budaya organisasi berbasis kinerja di SMP Islam Gandusari Trenggalek dilakukan melalui perencanaan yang terstruktur, strategi penguatan budaya kerja, dan pemanfaatan teknologi digital. Perencanaan ini melibatkan berbagai pihak, menetapkan standar kinerja, serta merumuskan indikator mutu sekolah untuk memberikan panduan yang jelas bagi guru dan tenaga kependidikan. Strategi pengembangan budaya kinerja dijalankan secara konsisten melalui penerapan SOP, teladan kepala sekolah, sistem penghargaan dan sanksi, supervisi berkala, serta penguatan kolaborasi antar-guru. Digitalisasi mendukung pemantauan kehadiran, pengelolaan nilai, dan proses pembelajaran yang lebih terdokumentasi serta akuntabel. Dampak dari pengembangan budaya organisasi berbasis kinerja tampak pada peningkatan disiplin dan produktivitas guru, kualitas proses pembelajaran, serta mutu layanan pendidikan. Guru menjadi lebih disiplin, terstruktur, dan fokus pada pencapaian kompetensi siswa. Pembelajaran berlangsung lebih partisipatif dan interaktif, sementara administrasi sekolah menjadi lebih tertib, cepat, dan responsif, meningkatkan kepuasan siswa dan masyarakat. Keberhasilan penerapan budaya kinerja ditopang oleh kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, komitmen guru dan tenaga kependidikan, serta dukungan komite sekolah dan masyarakat. Hambatan yang muncul meliputi resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sarana digital, dan beban administrasi yang tinggi. Secara keseluruhan, budaya organisasi berbasis kinerja berperan sebagai fondasi strategis yang mendorong peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh, mencakup disiplin dan kinerja guru, kualitas pembelajaran, serta mutu layanan di SMP Islam Gandusari.

## REFERENCES

- Anderson, R., & Dexter, S. (2020). *Digital tools in education: Enhancing teacher accountability and student learning*. *Journal of Educational Technology*, 15(3), 45–59.

- Anggreni, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 45–57
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (9th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Hidayati, N. (2016). Peran komite sekolah dalam mendukung mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Kuseini, K., Patimah, P., & Murtafiah, M. (2021). Budaya organisasi sekolah Islam dan peningkatan kinerja guru. *Educational Insight*, 3(1), 12–25.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Marquis, B., & Huston, C. (2021). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (10th ed.). Philadelphia, PA: Wolters Kluwer.
- Nurfajrina, S., et al. (2019). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap mutu pendidikan di sekolah menengah. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 7(1), 34–48.
- Perwira, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 6(2), 77–89.
- Purwanto, A. (2021). Mutu layanan pendidikan dalam perspektif manajemen berbasis kinerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1), 45–56.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Sallis, E. (2014). *Total quality management in education* (4th ed.). London, UK: Routledge.
- Scheerens, J. (2016). *Educational effectiveness and ineffectiveness*. Springer.
- Setiawan, H. (2019). Komitmen guru terhadap peningkatan kinerja pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Suharwoto, G. (2018). Pemanfaatan TIK dalam pembelajaran di sekolah. *Jurnal Teknologi Pendidikan*.
- Suriansyah, A. (2015). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*.
- Sutarto, J. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Nasional*, 5(2), 101–112.
- Sutrisno, R. (2020). Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 55–68.
- Utami, W. (2017). Resistensi guru terhadap perubahan dalam implementasi kebijakan sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Widodo, A. (2019). Beban administratif guru dan dampaknya terhadap kinerja mengajar. *Jurnal Profesi Pendidikan*.

Yuliani, T., & Santoso, D. (2019). Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru: Studi di Kota Juang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(3), 101–115.