

## IMPLEMENTASI BUDAYA TUGAS DALAM SUPERVISI

Oleh:

**Dhani Daffa<sup>1</sup>**

**Septina<sup>2</sup>**

**Subandi<sup>3</sup>**

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Alamat: JL. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung,  
Lampung (35131)

Korespondensi Penulis: [ghanidaffa130204@gmail.com](mailto:ghanidaffa130204@gmail.com)

**Abstract.** *Task culture is a type of organizational culture that focuses on completing tasks and achieving organizational goals effectively and efficiently. In the context of educational supervision, task culture plays an important role in supporting the success of the supervision process. This research describes the definition of task culture, its characteristics in supervision, its role in supervision, its application in supervision, as well as the benefits and challenges/constraints faced. A task culture in supervision is characterized by a focus on achieving goals, results orientation, good coordination, and quick and firm decision making. His role in supervision includes increasing the effectiveness of supervision, strengthening supervisory performance, and creating a conducive work climate. Implementing a task culture in supervision requires leadership commitment, developing supervisory competence, as well as setting up supporting systems and procedures. The benefits obtained include improving the quality of supervision, process efficiency, and supervisory work motivation. However, there are also challenges such as cultural resistance, high workloads, and limited resources.*

**Keywords:** *Educational Supervision, Task Culture, Supervision Characteristics, Application.*

# IMPLEMENTASI BUDAYA TUGAS DALAM SUPERVISI

**Abstrak.** Budaya tugas merupakan salah satu jenis budaya organisasi yang berfokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks supervisi pendidikan, budaya tugas memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan proses supervisi. Penelitian ini menguraikan definisi budaya tugas, karakteristiknya dalam supervisi, perannya dalam supervisi, penerapannya dalam supervisi, serta manfaat dan tantangan/kendala yang dihadapi. Budaya tugas dalam supervisi dicirikan oleh fokus pada pencapaian tujuan, orientasi pada hasil, koordinasi yang baik, serta pengambilan keputusan yang cepat dan tegas. Perannya dalam supervisi meliputi peningkatan efektivitas supervisi, penguatan kinerja pengawas, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Penerapan budaya tugas dalam supervisi membutuhkan komitmen pimpinan, pengembangan kompetensi pengawas, serta pengaturan sistem dan prosedur yang mendukung. Manfaat yang diperoleh antara lain peningkatan kualitas supervisi, efisiensi proses, dan motivasi kerja pengawas. Namun, terdapat pula tantangan seperti resistensi budaya, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan sumber daya.

**Kata Kunci:** Supervisi Pendidikan, Budaya Tugas, Supervisi Karakteristik, Penerapan.

## LATAR BELAKANG

Supervisi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui supervisi, seorang manajer atau supervisor dapat memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas supervisi adalah budaya organisasi, khususnya budaya tugas.

Budaya tugas mengacu pada lingkungan kerja yang berfokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam budaya tugas, karyawan didorong untuk bekerja secara efisien, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka. Supervisor dalam budaya tugas cenderung memberikan arahan yang jelas, menetapkan target, dan memantau kemajuan pekerjaan.

Supervisi pendidikan merupakan salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Melalui supervisi, pengawas sekolah dapat melakukan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Keberhasilan supervisi tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pengawas, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terbentuk dalam proses supervisi.

Salah satu jenis budaya organisasi yang relevan dalam konteks supervisi adalah budaya tugas. Budaya tugas merupakan budaya yang berfokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam supervisi pendidikan, budaya tugas dapat menjadi pendorong bagi pengawas sekolah untuk bekerja secara terstruktur, terukur, dan berorientasi pada hasil.<sup>1</sup>

Namun, penerapan budaya tugas dalam supervisi pendidikan tidak selalu berjalan mulus. Terdapat berbagai tantangan dan kendala yang harus dihadapi, seperti resistensi budaya, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan sumber daya.<sup>2</sup> Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang budaya tugas dalam supervisi menjadi penting untuk mengoptimalkan peran dan fungsi supervisi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Jurnal ini bertujuan untuk mengkaji konsep budaya tugas dalam supervisi pendidikan, mencakup definisi, karakteristik, peran, penerapan, manfaat, serta tantangan dan kendala yang dihadapi. Pembahasan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pihak kepentingan lainnya dalam mengelola budaya organisasi yang mendukung keberhasilan supervisi pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode ini merupakan penelitian studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi Budaya Tugas**

Budaya tugas atau task culture adalah salah satu jenis budaya organisasi yang menempatkan penekanan pada pencapaian tujuan dan hasil. Dalam budaya ini, organisasi lebih fokus pada efisiensi, produktivitas, dan orientasi pada kinerja. Hal ini berarti bahwa

---

<sup>1</sup>Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bumi Aksara, 2022).

<sup>2</sup>Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Belajar yang Bermutu* (Alfabeta, 2010), [//eperpus.kemenag.go.id/web/index.php?3Fp%3Dshow\\_detail%26id%3D45060](http://eperpus.kemenag.go.id/web/index.php?3Fp%3Dshow_detail%26id%3D45060).

# IMPLEMENTASI BUDAYA TUGAS DALAM SUPERVISI

setiap anggota organisasi diberi tanggung jawab yang jelas terkait dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan demi mencapai tujuan bersama.<sup>3</sup>

Supervisi dalam konteks budaya tugas menjadi sangat penting karena supervisor berperan sebagai koordinator dan fasilitator untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang ditetapkan dapat diselesaikan dengan baik dan efisien. Supervisor bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya yang ada, mengarahkan tim atau individu untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dan memastikan bahwa kinerja yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam budaya tugas, organisasi lebih menekankan pada efisiensi, produktivitas, dan orientasi pada kinerja. Supervisor berperan sebagai koordinator dan fasilitator untuk memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik. Dalam budaya tugas, supervisor juga bertindak sebagai pemimpin yang memberikan arahan dan dukungan kepada anggota tim harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk bekerja dengan keras demi mencapai tujuan bersama. Selain itu, supervisor juga harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan atau masalah yang mungkin muncul selama proses pelaksanaan tugas.<sup>4</sup>

## Karakteristik Budaya Tugas Dalam Supervisi

Beberapa karakteristik budaya tugas dalam supervisi antara lain:<sup>5</sup>

a. Fokus pada pencapaian tujuan dan hasil

Budaya tugas menekankan pentingnya mencapai tujuan organisasi dan hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa organisasi lebih memprioritaskan hasil akhir daripada proses yang digunakan untuk mencapainya.

b. Orientasi pada efisiensi dan produktivitas

Organisasi yang menganut budaya tugas berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien.

---

<sup>3</sup>Calen dkk., "Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance," *International Journal of Social Science and Business* 6, no. 3 (27 Juli 2022): 335–42, <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>.

<sup>4</sup>Irnin Miladdyan Airyq, Aida Vitayala Sjafrri Hubeis, dan Anggraini Sukmawati, "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 31 Januari 2023, <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>.

<sup>5</sup>noor Miyono Dan Endang Widiastuti, "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Smp Negeri Di Kabupaten Semarang," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 10, no. 1 (2 September 2021), <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i1.9430>.

Mereka berfokus pada peningkatan produktivitas dan penggunaan yang optimal dari waktu, uang, dan tenaga kerja.

c. Pengambilan keputusan yang rasional dan terstruktur

Keputusan dalam budaya tugas didasarkan pada analisis data dan informasi yang objektif. Supervisor menggunakan pendekatan yang rasional dan terstruktur dalam mengambil keputusan untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil mendukung pencapaian tujuan organisasi.

d. Pembagian tugas yang jelas dan terukur

Tugas-tugas dalam budaya tugas dibagi secara jelas dan dapat diukur tingkat penyelesaiannya. Setiap anggota tim diberikan tanggung jawab yang spesifik dan jelas terkait dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan, sehingga memudahkan evaluasi kinerja dan pencapaian hasil.

e. Pengawasan yang ketat dan terperinci

Supervisor melakukan pengawasan yang ketat dan terperinci untuk memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan baik. Mereka memberikan arahan, pengawasan, dan dukungan yang diperlukan kepada anggota tim untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan.

### **Peran Budaya Tugas dalam Supervisi**

Budaya tugas memainkan peran penting dalam supervisi, antara lain<sup>6</sup>

a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja

Yaitu dengan fokus yang kuat pada pencapaian tujuan dan hasil, budaya tugas membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Setiap anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara melakukannya, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya pekerjaan yang tidak efektif atau terputus-putus.

b. Mendorong kinerja karyawan yang optimal

Yaitu budaya tugas mendorong kinerja karyawan yang optimal dengan memberikan tanggung jawab yang jelas dan terukur. Karyawan merasa

---

<sup>6</sup>Shierli Wijaya, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan," *Jurnal Bina Manajemen* 11, no. 1 (2 September 2022): 199–213, <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256>.

## **IMPLEMENTASI BUDAYA TUGAS DALAM SUPERVISI**

termotivasi untuk bekerja dengan baik karena mereka tahu bahwa pencapaian tujuan dan hasil yang baik akan diakui dan dihargai.

c. Menciptakan lingkungan kerja yang produktif

Yaitu lingkungan kerja yang berorientasi pada tugas dan hasil cenderung lebih produktif karena setiap anggota tim fokus pada tujuan yang sama. Kolaborasi antar anggota tim juga ditingkatkan karena semua orang bekerja menuju pencapaian tujuan bersama.

d. Mendukung pencapaian tujuan organisasi

Yaitu budaya tugas membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara lebih efektif karena fokus utamanya adalah pada pencapaian hasil yang diinginkan. Setiap tindakan dan keputusan diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

e. Memfasilitasi koordinasi dan pengawasan yang efektif

Yaitu dalam budaya tugas, supervisor dapat melakukan koordinasi dan pengawasan yang lebih efektif karena setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas dan terukur. Supervisor dapat dengan mudah memantau kemajuan tugas dan memberikan bantuan atau arahan jika diperlukan.

### **Penerapan Budaya Tugas Dalam Supervisi**

Penerapan budaya tugas dalam supervisi melibatkan beberapa langkah penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tujuan organisasi, bekerja efektif untuk mencapai tujuan tersebut, dan kinerjanya dievaluasi berdasarkan hasil yang dicapai. Berikut adalah langkah-langkah yang terlibat dalam penerapan budaya tugas:

1. Fokus pada Pencapaian Tujuan

Dalam budaya tugas, supervisor berperan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami tujuan organisasi yang harus dicapai. Supervisor akan mengarahkan dan memotivasi karyawan agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Supervisor juga akan menetapkan target kinerja yang jelas bagi setiap karyawan.

2. Orientasi pada Hasil

Dalam budaya tugas, supervisor lebih fokus pada bagaimana mencapai hasil yang diinginkan secara efisien, daripada terlalu terlibat dalam setiap tahapan

proses. Supervisor akan memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan hasil yang dicapai, bukan hanya berdasarkan aktivitas. Supervisor akan memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam memilih cara terbaik untuk mencapai hasil yang diharapkan.

### 3. Pengambilan Keputusan yang Rasional

Dalam budaya tugas, supervisor akan menggunakan data dan informasi yang objektif sebagai dasar pengambilan keputusan. Supervisor akan melakukan analisis yang cermat terhadap situasi dan mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan. Keputusan yang diambil diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

### 4. Pembagian Tugas yang Jelas

Supervisor dalam budaya tugas akan mendefinisikan tanggung jawab dan target kinerja masing-masing karyawan secara jelas. Tugas-tugas dibagi berdasarkan kompetensi dan kemampuan karyawan, sehingga dapat diselesaikan secara efektif. Supervisor juga akan memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran dan tugasnya masing-masing.<sup>7</sup>

### 5. Pengawasan yang Ketat

Dalam budaya tugas, supervisor melakukan pengawasan yang ketat dan terperinci untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik. Pengawasan dilakukan secara rutin dan berkelanjutan, baik melalui pemantauan langsung maupun melalui laporan kinerja. Supervisor akan memberikan umpan balik dan bimbingan kepada karyawan untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara konsisten, supervisor dapat membantu membangun budaya tugas yang kuat dalam organisasi, yang berorientasi pada pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

## **Manfaat Budaya Tugas Dalam Supervisi**

---

<sup>7</sup>Shierli Wijaya, "PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN," *Jurnal Bina Manajemen* 11, no. 1 (2 September 2022): 199–213, <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256>.

## IMPLEMENTASI BUDAYA TUGAS DALAM SUPERVISI

### 1. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Kerja

Dalam budaya tugas, supervisor berfokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efisien, yaitu dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya. Selain itu, efektivitas kerja juga meningkat karena karyawan dapat mencapai target dan tujuan yang ditetapkan dengan lebih baik. Supervisor akan memastikan bahwa setiap tugas dan aktivitas yang dilakukan karyawan memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### 2. Mendorong Kinerja Karyawan yang Optimal

Budaya tugas yang menekankan pada pembagian tugas yang jelas, pengawasan yang ketat, serta pengambilan keputusan yang rasional, dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai kinerja yang optimal. Supervisor dapat memberikan umpan balik dan bimbingan yang tepat untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

### 3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif

Dengan fokus pada pencapaian tujuan dan hasil, budaya tugas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Supervisor akan memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya, serta memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

### 4. Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi

Budaya tugas yang berorientasi pada hasil dan pengambilan keputusan yang rasional dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Supervisor dapat memastikan bahwa setiap karyawan bekerja dengan fokus untuk mencapai tujuan organisasi. Supervisor akan mengarahkan dan memotivasi karyawan agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Selain itu, supervisor juga akan melakukan evaluasi dan

penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang tepat dalam mencapai tujuannya.<sup>8</sup>

### **Tantangan Dan Kendala Budaya Tugas Dalam Supervisi**

#### **1. Resistensi Karyawan terhadap Budaya Tugas**

Budaya tugas yang menekankan pada pencapaian hasil dan pengawasan yang ketat dapat menimbulkan resistensi dari karyawan. Karyawan mungkin merasa terbebani dengan tuntutan kinerja yang tinggi dan merasa kurang diberikan keleluasaan dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak pada motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan mungkin merasa bahwa mereka hanya dianggap sebagai "mesin" untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka. Resistensi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan turnover, dan bahkan konflik antara karyawan dan supervisor.

#### **2. Kurangnya Komunikasi dan Koordinasi**

Dalam budaya tugas, supervisor cenderung berfokus pada pencapaian tujuan dan hasil, sehingga dapat mengabaikan aspek komunikasi dan koordinasi antar karyawan. Hal ini dapat menimbulkan masalah, seperti kurangnya pemahaman bersama, tumpang tindih tugas, dan minimnya kolaborasi antar karyawan. Karyawan mungkin tidak memiliki informasi yang cukup mengenai tujuan, strategi, dan prioritas organisasi, sehingga sulit untuk menyelaraskan tindakan mereka. Koordinasi yang buruk juga dapat menyebabkan duplikasi pekerjaan, inefisiensi, dan bahkan konflik antar karyawan.

#### **3. Ketidakseimbangan antara Tugas dan Sumber Daya**

Budaya tugas yang menekankan pada pencapaian hasil dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan, sementara sumber daya yang tersedia mungkin tidak mencukupi. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja, penurunan produktivitas, dan bahkan turnover karyawan. Karyawan mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki cukup waktu, tenaga, atau dukungan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan.

---

<sup>8</sup>Maria dkk., *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Seval Literindo Kreasi, 2022).

# IMPLEMENTASI BUDAYA TUGAS DALAM SUPERVISI

## 4. Budaya Organisasi yang Tidak Mendukung

Jika budaya organisasi secara keseluruhan tidak mendukung budaya tugas, maka implementasi budaya tugas dalam supervisi akan menghadapi kendala yang besar. Misalnya, jika organisasi memiliki budaya yang lebih berorientasi pada hubungan dan fleksibilitas, maka budaya tugas yang kaku dan berorientasi pada hasil dapat menimbulkan konflik. Karyawan mungkin merasa bahwa budaya tugas tidak sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang telah tertanam dalam organisasi. Hal ini dapat menyebabkan resistensi, penurunan motivasi, dan bahkan masalah dalam komunikasi dan koordinasi.<sup>9</sup>

## KESIMPULAN

Budaya tugas dalam supervisi memiliki karakteristik yang berfokus pada pencapaian tujuan dan hasil, efisiensi, pengambilan keputusan rasional, pembagian tugas yang jelas, dan pengawasan ketat. Budaya tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, mendorong kinerja karyawan yang optimal, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, penerapan budaya tugas juga menghadapi tantangan seperti resistensi karyawan, kurangnya komunikasi dan koordinasi, ketidakseimbangan antara tugas dan sumber daya, dan ketidaksesuaian dengan budaya organisasi secara keseluruhan.

## DAFTAR REFERENSI

- Airyq, Irnin Miladdy, Aida Vitayala Sjafrin Hubeis, dan Anggraini Sukmawati. "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 31 Januari 2023. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>.
- Almaududi Ausat, Abu Muna, Suherlan Suherlan, Tepi Peirisal, dan Zaenal Hirawan. "The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance." *Journal of Leadership in Organizations* 4, no. 1 (29 Maret 2022). <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>.

---

<sup>9</sup>Abu Muna Almaududi Ausat dkk., "The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance," *Journal of Leadership in Organizations* 4, no. 1 (29 Maret 2022), <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>.

- Calen, Santi Nururly, Injen Pardamean Butarbutar, Sudung Simatupang, dan Marto Silalahi. "Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance." *International Journal of Social Science and Business* 6, no. 3 (27 Juli 2022): 335–42. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>.
- Maria, Lusiana Putri Ahmadi, Raden Arlend Setiawan K, Melkianus Albin Tabun, Baehaki Syakbani, Adiek Astika Clara Sudarni, Hariyanti, dkk. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Seval Literindo Kreasi, 2022.
- Miyono, Noor, dan Endang Widiastuti. "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Smp Negeri Di Kabupaten Semarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 10, no. 1 (2 September 2021). <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i1.9430>.
- Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara, 2022.
- Sagala, Syaiful. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Belajar yang Bermutu*. Alfabeta, 2010.
- [//eperpus.kemenag.go.id/web/index.php?show\\_detail%26id%3D45060](http://eperpus.kemenag.go.id/web/index.php?show_detail%26id%3D45060).
- Wijaya, Shierli. "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan." *Jurnal Bina Manajemen* 11, no. 1 (2 September 2022): 199–213. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256>.