



Contents lists available at [Journal IICET](#)

Journal of Counseling, Education and Society

ISSN: 2716-4896 (Print) ISSN: 2716-4888 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jces/index>



Hubungan Model Budaya Organisasi dan Praktik Manajemen

Masri¹, Rusdinal², Hadiyanto³

¹ Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi

² Universitas Negeri Padang

³ Universitas Negeri Padang

Article Info

Article history:

Received Sept 11th, 2021

Revised Sept 28th, 2021

Accepted Nov 23th, 2021

Keyword:

Model Budaya Organisasi
Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara bentuk pembudayaan di lembaga pendidikan dengan praktik manajemen di lembaga tersebut. Praktik manajemen yang efektif dalam organisasi terkait dengan struktur budaya organisasi itu. Dalam tinjauan pustaka, penelitian tentang konsep praktik manajemen yang sangat penting bagi organisasi, umumnya telah diterapkan di tingkat perusahaan, dan belum ada studi yang memadai di bidang pendidikan.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Corresponding Author:

Masri,

Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi

Email: daffamedia@gmail.com

Pendahuluan

Budaya adalah nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh karyawan dalam organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat makna dan fitur yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi dipelajari melalui interaksi orang-orang yang bekerja satu sama lain. Meskipun ada banyak definisi yang berbeda dari budaya organisasi, mereka semua mendefinisikan proses yang sama. Dalam proses itu, adalah (Can, Aşan ve Aydın, 2006). Budaya adalah alat yang digunakan anggota untuk mengatur apa yang mereka alami dalam kaitannya dengan lingkungan. Berdasarkan hal tersebut, ia bertindak sebagai perekat sosial antara budaya organisasi, organisasi dan bagian-bagian organisasi. Dalam hal ini, budaya, "Bagaimana hal-hal dilakukan di sini?" memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Cameron & Quinn, 2006; Lumpkin, 2014; Deal & Kennedy, 2000). Definisi ini mencakup banyak fenomena, mulai dari cara organisasi bekerja, bentuk pengupahan, dari hubungan antara karyawan hingga sikap terhadap karyawan. Pada saat yang sama, Hatch (1997) menyatakan bahwa budaya berbagi tidak berarti bahwa semua anggota memiliki pengalaman dan pemahaman budaya yang sama, menambahkan bahwa budaya memungkinkan kesamaan serta mendukung perbedaan.

Dengan kata lain, budaya bukanlah bahwa semua karyawan memikirkan atau merasakan hal yang sama dalam organisasi, tetapi untuk menciptakan persepsi budaya yang sama dengan perbedaan dan persamaan mereka. Schein (2002) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah "seperangkat asumsi yang dipelajari karyawannya, karyawan telah mulai menghabiskan sebagian besar waktu mereka di organisasi ini. Dalam hal ini, menjadi penting untuk memahami apa kehidupan organisasi dalam dimensi budaya dan apa yang karyawan pikirkan, rasakan, dan bagaimana berperilaku dalam suatu organisasi (Alvesson, 2002). Budaya

telah mencakup segala sesuatu mulai dari motif perilaku umum hingga nilai-nilai organisasi baru yang diadopsi oleh manajemen puncak (Schein, 2002). karyawan telah mulai menghabiskan sebagian besar waktu mereka di organisasi ini. Dalam hal ini, menjadi penting untuk memahami apa kehidupan organisasi dalam dimensi budaya dan apa yang karyawan pikirkan, rasakan, dan bagaimana berperilaku dalam suatu organisasi (Alvesson, 2002). Budaya telah mencakup segala sesuatu mulai dari motif perilaku umum hingga nilai-nilai organisasi baru yang diadopsi oleh manajemen puncak (Schein, 2002).

Budaya organisasi dapat dianggap sebagai seperangkat nilai kolektif yang mengarahkan orang-orang dalam organisasi (Derin, 2008). Hubungan antara karakteristik budaya organisasi dan hasil organisasi mereka dianggap sebagai jenis budaya organisasi (Doğan, 2007). Ada berbagai klasifikasi mengenai jenis budaya organisasi dalam literatur. Salah satunya adalah Model AGIL yang dikembangkan oleh sosiolog Amerika Talcot Parsons (1991). Menurut model tersebut, dinyatakan bahwa dalam setiap sistem sosial, empat fungsi harus dipenuhi untuk menjamin kelangsungan sistem: adaptasi, pencapaian tujuan, integrasi dan legitimasi. Yang lainnya adalah Model Nilai Kompetitif Quinn dan Cameron. 4 jenis budaya telah didefinisikan dalam tahi lalat ini. Ini adalah klan; jenis organisasi ini adalah tipe keluarga organisasi. Adhokrasi; adalah bahwa budaya ini mencoba untuk mendapatkan pertumbuhan dan sumber daya baru untuk keberhasilan dan efisiensi. Hirarki; Ini adalah jenis budaya organisasi yang mencakup penataan hierarkis dan pekerjaan rasional. Pasar; Ini adalah budaya yang melihat produktivitas, efisiensi dan kinerja sebagai kriteria penting (Cameron & Quinn, 1992).

Harrison dan Handy mengklasifikasikan budaya organisasi sebagai budaya kekuasaan, budaya peran, budaya tugas dan budaya individu (Harrison dan Handy, 1992). Schneider membuat empat jenis klasifikasi budaya organisasi, yaitu budaya kontrol, budaya kerjasama, budaya bakat dan budaya pengembangan, berdasarkan studi Harrison dan Handy, salah satu studi pertama tentang klasifikasi budaya organisasi (Terzi, 2000). Klasifikasi lainnya adalah model organisasi yang dibuat oleh Wallach (1983). Dalam model ini, Wallach membahas budaya organisasi dalam tiga subdimensi yaitu budaya inovatif, budaya birokrasi dan budaya suportif. Ini;

Budaya Birokrasi: Kekuasaan dan kontrol, tanggung jawab dan wewenang didefinisikan dengan jelas dan ditempatkan di sekitar struktur dan formalitas yang sistematis. Ada struktur rasional dan legal dalam organisasi yang memiliki budaya peran ini yang digambarkan sebagai "birokrasi klasik" (Wallach, 1983; Sönmez, 2006).

Budaya yang Mendukung: Budaya organisasi yang mendukung mengungkapkan pemahaman bahwa mencakup pemahaman yang harmonis, andal, dan kolaboratif di antara karyawan, menawarkan mereka peluang kerja yang mendorong dan menarik. Ini adalah lingkungan organisasi yang mengetahui bagaimana karyawan harus berperilaku terhadap pekerjaan mereka dan satu sama lain, dan manajer dapat memberikan setiap kesempatan untuk meningkatkan karyawan mereka (Wallach, 1983; Song, 2009).

Budaya innovative: Ini adalah model budaya yang terdiri dari nilai-nilai yang mementingkan pengembangan, mengambil risiko, terbuka untuk ide-ide baru, beradaptasi dengan kondisi persaingan baru dan pertumbuhan. Dalam model budaya inovatif, manajer organisasi cenderung menghasilkan layanan baru, memasuki wilayah kerja baru dan mengambil risiko (Lumpkin, 2014; Jerome, 2013).

Budaya di lembaga pendidikan mempengaruhi perilaku semua kelompok di sekolah seperti administrator, guru, karyawan lainnya, siswa dan orang tua (Demirtaş & Ersöz, 2007). Seorang administrator sekolah memiliki tanggung jawab penting dalam menciptakan budaya sekolah. Untuk menciptakan budaya sekolah yang kuat dan efisien, administrator sekolah harus memiliki kualifikasi untuk memimpin dalam hal budaya. Budaya sekolah memiliki tempat penting dalam menentukan prioritas dalam pengelolaan sekolah. Dalam konteks ini, cara administrator di sekolah menerapkan keputusan dan praktik mereka memainkan peran penting dalam membentuk budaya di sekolah mereka. Böyükaslan, Zkara dan Zdemir, 2016; Kwantes dan Boglarsky, 2007; Balca, 1993). Khususnya dalam skala praktik manajemen yang dikembangkan oleh Yukl, Gordon dan Taber (2002) untuk menggambarkan perilaku manajer dalam praktik manajemen perilaku manajer terstruktur sebagai perilaku berorientasi tugas, berorientasi pada hubungan, dan berorientasi pada perubahan. Tujuan utama perilaku berorientasi tugas; untuk meningkatkan efisiensi dalam penggunaan personel dan sumber daya, dan untuk memastikan keandalan inisiatif dan layanan.

Tujuan perilaku berorientasi hubungan; komitmen yang tinggi untuk lembaga dan misinya, adalah menciptakan kerjasama dan kepercayaan di antara anggota. Akhirnya, tujuan dari perilaku yang berorientasi pada perubahan adalah; Ini mencakup adaptasi terhadap perkembangan dan perubahan inovatif, termasuk proses, produk, dan layanan. Menurut Ini; Perilaku Berorientasi Tugas: Merencanakan, menetapkan tugas dan tanggung jawab, mengikuti studi dan kinerja. Perilaku berorientasi perubahan: Untuk mengamati, menciptakan strategi dan visi yang inovatif, mendorong, mengambil risiko. Perilaku Berorientasi Hubungan:

Memotivasi karyawan, menyediakan sumber daya, mendorong mereka, kepercayaan diri karyawan, meningkatkan bakat dan keterampilan mereka, menjelaskan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan, memastikan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam proses pemecahan masalah.

Praktik manajemen, yang merupakan bagian dari budaya organisasi, diperlukan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sukses dan berkualitas. Organisasi menerapkan praktik manajemen dengan sejumlah keputusan yang secara langsung mempengaruhi karyawan mereka dan pekerjaan yang dilakukan. Keputusan ini; berorientasi pada tugas, hubungan, dan perubahan. Yaitu, perencanaan, pemantauan, dukungan, pemberdayaan, pengaturan visi, dorongan dll (Yukl, 2006; Yukl, 2008; Lunenburg & Ornstein, 2013; Eren 2014). Budaya organisasi, yang memastikan kerjasama dengan menyatukan karyawan dalam kerangka tujuan bersama, mengarahkan struktur organisasi, memenuhi fungsi eksekutif dengan mengaktifkan tenaga kerja dan memberikan kontrol dengan membentuk perilaku karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan mengenai praktik manajemen (Hayton & Macchitella, 2013). Pada konteks ini; praktek manajemen; Isu-isu seperti perencanaan, penentuan tanggung jawab, pemantauan pekerjaan dan kinerja, strategi inovatif, pengembangan, pencapaian, kesadaran, memastikan bahwa anggota mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah secara langsung di bawah pengaruh budaya organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa praktik manajemen juga dibentuk oleh nilai-nilai budaya organisasi. Tidak dapat dihindari bahwa model budaya organisasi yang berbeda (Doğan, 2007), yang memberikan organisasi kepribadian dan membedakan mereka dari yang lain, akan mencerminkan strategi manajemen dalam organisasi.

Dalam hal ini, dalam penelitian, praktik manajemen Wallach (1983) sejalan dengan tipe budaya yang inovatif, birokratis dan mendukung telah dibahas. Isu-isu seperti perencanaan, penentuan tanggung jawab, pemantauan pekerjaan dan kinerja, strategi inovatif, pengembangan, pencapaian, kesadaran, memastikan bahwa anggota mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah secara langsung di bawah pengaruh budaya organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa praktik manajemen juga dibentuk oleh nilai-nilai budaya organisasi. Tidak dapat dihindari bahwa model budaya organisasi yang berbeda (Doğan, 2007), yang memberikan organisasi kepribadian dan membedakan mereka dari yang lain, akan mencerminkan strategi manajemen dalam organisasi. Dalam hal ini, dalam penelitian, praktik manajemen Wallach (1983) sejalan dengan tipe budaya yang inovatif, birokratis dan mendukung telah dibahas. Isu-isu seperti perencanaan, penentuan tanggung jawab, pemantauan pekerjaan dan kinerja, strategi inovatif, pengembangan, pencapaian, kesadaran, memastikan bahwa anggota mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah secara langsung di bawah pengaruh budaya organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa praktik manajemen juga dibentuk oleh nilai-nilai budaya organisasi. Tidak dapat dihindari bahwa model budaya organisasi yang berbeda (Doğan, 2007), yang memberikan organisasi kepribadian dan membedakan mereka dari yang lain, akan mencerminkan strategi manajemen dalam organisasi. Dalam hal ini, dalam penelitian, praktik manajemen Wallach (1983) sejalan dengan tipe budaya yang inovatif, birokratis dan mendukung telah dibahas. pengembangan, pencapaian, kesadaran, memastikan bahwa anggota mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah secara langsung di bawah pengaruh budaya organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa praktik manajemen juga dibentuk oleh nilai-nilai budaya organisasi. Tidak dapat dihindari bahwa model budaya organisasi yang berbeda (Doğan, 2007), yang memberikan organisasi kepribadian dan membedakan mereka dari yang lain, akan mencerminkan strategi manajemen dalam organisasi. Dalam hal ini, dalam penelitian, praktik manajemen Wallach (1983) sejalan dengan tipe budaya yang inovatif, birokratis dan mendukung telah dibahas. pengembangan, pencapaian, kesadaran, memastikan bahwa anggota mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah secara langsung di bawah pengaruh budaya organisasi.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa praktik manajemen juga dibentuk oleh nilai-nilai budaya organisasi. Tidak dapat dihindari bahwa model budaya organisasi yang berbeda (Doğan, 2007), yang memberikan organisasi kepribadian dan membedakan mereka dari yang lain, akan mencerminkan strategi manajemen dalam organisasi. Dalam hal ini, dalam penelitian, praktik manajemen Wallach (1983) sejalan dengan tipe budaya yang inovatif, birokratis dan mendukung telah dibahas. dapat dikatakan bahwa praktik manajemen juga dibentuk oleh nilai-nilai budaya organisasi. Tidak dapat dihindari bahwa model budaya organisasi yang berbeda (Doğan, 2007), yang memberikan organisasi kepribadian dan membedakan mereka dari yang lain, akan mencerminkan strategi manajemen dalam organisasi. Dalam hal ini, dalam penelitian, praktik manajemen Wallach (1983) sejalan dengan tipe budaya yang inovatif, birokratis dan mendukung telah dibahas. dapat dikatakan bahwa praktik manajemen juga dibentuk oleh nilai-nilai budaya organisasi. Tidak dapat dihindari bahwa model budaya organisasi yang berbeda (Doğan, 2007), yang memberikan organisasi kepribadian dan membedakan mereka dari yang lain, akan mencerminkan strategi manajemen dalam organisasi. Dalam hal ini, dalam penelitian, praktik manajemen Wallach (1983) sejalan dengan tipe budaya yang inovatif, birokratis dan mendukung telah dibahas.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi (İşcan & Timuroğlu, 2007). Budaya organisasi mempengaruhi proses manajemen di lembaga, terutama gaya manajemen administrator sekolah, dan pada saat yang sama juga dipengaruhi oleh proses manajemen tersebut (Morrison & Milliken, 2000). Dalam studi ini, mulai dari peran penting budaya organisasi di lembaga pendidikan, hubungan antara budaya organisasi dan praktik manajemen dianalisis di sekolah.

Dalam konteks ini, pertanyaan-pertanyaan berikut adalah jawaban yang dicari :

1. Apakah ada perbedaan pendapat dalam hal karakteristik demografis guru tentang praktik manajemen di sekolah mereka?
2. Apakah ada perbedaan pendapat mengenai model budaya organisasi di sekolah mereka dalam hal karakteristik demografi guru?
3. Apakah ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Praktik Manajemen? Jawaban atas pertanyaan mereka telah dicari.

Metode

Survei digunakan sebagai alat pengumpulan data kuantitatif dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan model korelasional, salah satu desain penelitian kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

Matriks korelasi antara budaya organisasi dan persepsi praktik manajemen disajikan pada Tabel 1. Pada hubungan semua variabel diperoleh hasil uji $p = < 0,001$. Dengan demikian, terlihat bahwa semua koefisien korelasi Pearson adalah penting.

Tabel 1. Analisis Korelasi Antara Praktik Manajemen dan Model Budaya Organisasi

Budaya organisasi Model		Praktek manajemen
Birokratis	Korelasi Pearson	- 0,229
	Tanda tangan (2-ekor)	0,000
mendukung	Korelasi Pearson	0,398
	Tanda tangan (2-ekor)	0,000
Inovator	Korelasi Pearson	0,447
	Tanda tangan (2-ekor)	0,000

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara praktik manajemen dan budaya inovatif ($r = 0,447$) dan budaya suportif ($r = 0,398$). Hubungan ini positif dan menengah. Hubungan antara praktik manajemen dan budaya organisasi birokrasi ($r = -0,229$) adalah negatif dan lemah ($p = 0,000$).

Hasil penelitian "Model budaya organisasi birokrasi berpengaruh positif terhadap tugas, hubungan, dan praktik manajemen yang berorientasi pada perubahan." Hipotesis ditolak. Dalam literatur, dinyatakan bahwa kegiatan dapat dilakukan dengan lebih mudah di institusi di mana struktur, peran, dan status hierarki terlihat dalam praktik manajemen (Fındıkcı, 1999). Namun, hasil yang diperoleh dari penelitian mengungkapkan bahwa dalam kerangka budaya organisasi birokrasi, tidak menciptakan pemahaman manajemen yang diinginkan di sekolah. Hipotesis kedua penelitian, "Tipe budaya organisasi yang mendukung mempengaruhi praktik manajemen secara positif" didukung oleh hasil analisis regresi. Disebutkan dalam literatur bahwa budaya suportif adalah struktur yang bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan masa depan mereka dengan menciptakan segala macam peluang dan lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen budaya organisasi yang mendukung dibentuk ke arah harapan karyawan. Hipotesis terakhir dari penelitian ini, "Model budaya organisasi yang inovatif berpengaruh positif terhadap praktik manajemen" diterima sebagai hasil analisis regresi. Dalam literatur (Güne, 2011; Faiz, 2012; Eren, 2013), disebutkan bahwa praktik manajemen yang berfokus pada tugas, hubungan, dan perubahan lebih efektif. "Tipe budaya organisasi yang mendukung mempengaruhi praktik manajemen secara positif" didukung oleh hasil analisis regresi. Disebutkan dalam literatur bahwa budaya suportif adalah struktur yang bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan masa depan mereka dengan menciptakan segala macam peluang dan lingkungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen budaya organisasi yang mendukung dibentuk ke arah harapan karyawan. Hipotesis terakhir dari penelitian ini, "Model budaya organisasi yang inovatif

berpengaruh positif terhadap praktik manajemen" diterima sebagai hasil analisis regresi. Dalam literatur (Güne, 2011; Faiz, 2012; Eren, 2013), disebutkan bahwa praktik manajemen yang berfokus pada tugas, hubungan, dan perubahan lebih efektif. "Tipe budaya organisasi yang mendukung mempengaruhi praktik manajemen secara positif" didukung oleh hasil analisis regresi. Disebutkan dalam literatur bahwa budaya suportif adalah struktur yang bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan masa depan mereka dengan menciptakan segala macam peluang dan lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen budaya organisasi yang mendukung dibentuk ke arah harapan karyawan. Hipotesis terakhir dari penelitian ini, "Model budaya organisasi yang inovatif berpengaruh positif terhadap praktik manajemen" diterima sebagai hasil analisis regresi. Dalam literatur (Güne, 2011; Faiz, 2012; Eren, 2013), disebutkan bahwa praktik manajemen yang berfokus pada tugas, hubungan, dan perubahan lebih efektif. Disebutkan dalam literatur bahwa budaya suportif adalah struktur yang bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan dalam model budaya inovatif yang menekankan pada inovasi dan perubahan yang berkelanjutan. Dalam studi yang dilakukan, terlihat bahwa budaya organisasi dievaluasi dalam kerangka perilaku kepemimpinan. Jika kita mempertimbangkan praktik manajemen yang termasuk dalam penelitian ini dalam hal perilaku manajer, dapat dikatakan bahwa pembentukan, pengelolaan, dan perubahan budaya organisasi di lembaga pendidikan terkait erat dengan perilaku kepemimpinan eksekutif (Çelik, 2002; Dalgıç, 2015; ahin, 2003). Dalgıç (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan cukup signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan guru dengan persepsi guru terhadap budaya sekolah.

Ahin (2003) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara transformasional gaya kepemimpinan guru dan kolaboratif, pengembangan pendidikan dan dimensi pendidikan sosial budaya sekolah. Seperti diketahui, pemimpin transformasional memiliki strategi inovatif, visioner, dorongan karyawannya untuk berinovasi, dan perilaku yang dapat mengambil risiko untuk perubahan (Akbolat, 2013). Perilaku pemimpin transformasional termasuk praktik manajemen yang berorientasi pada perubahan dalam penelitian ini. Telah ditentukan bahwa ada penelitian yang menghasilkan hasil yang berbeda dari hasil penelitian ini. Studi-studi ini, bertentangan dengan hasil penelitian Dalgıç (2015) dan ahin (2003), mengungkapkan bahwa kepala sekolah tidak cukup untuk sepenuhnya memenuhi perilaku kepemimpinan yang diharapkan dari mereka dalam hal menciptakan, mengelola dan mengubah budaya sekolah (Özdemir, 2006; Simitçioğlu, 2009; Mayadağlı, 2015).

Dalam sebuah penelitian, diamati bahwa tingkat perilaku yang ingin dilihat guru pada kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah lebih tinggi daripada tingkat perilaku administratornya (Simitçioğlu, 2009). Selain itu, dalam penelitian terkait Özdemir (2006), menurut pendapat inspektur, diamati bahwa harapan kepala sekolah tentang penciptaan dan promosi budaya sekolah jauh di bawah tingkat perilaku kepala sekolah. Meskipun temuan penelitian Doğan (2010) dan Mayadağlı (2015) mendukung penelitian yang disebutkan, ada juga poin yang berbeda. Guru berpendapat bahwa administrator sekolah tidak cukup untuk menampilkan perilaku kepemimpinan dalam hal menciptakan, mengelola dan mengembangkan budaya sekolah. Di samping itu, telah ditemukan bahwa administrator sekolah melihat diri mereka lebih positif dalam hal ini, tidak seperti guru (Doğan, 2010; Mayadağlı, 2015). Dalam penelitian ini, perilaku guru administrator sekolah terhadap penciptaan budaya inovatif dievaluasi pada tingkat yang sama menurut variabel demografis. Ayık (2007), dalam penelitiannya, mengungkapkan bahwa ada hubungan positif tingkat tinggi antara budaya sekolah dan efektivitas sekolah. Terlihat bahwa sekolah dengan budaya organisasi yang kuat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Alasan untuk ini adalah bahwa budaya yang kuat secara positif mempengaruhi dimensi perilaku organisasi seperti kerjasama, solidaritas, dan komitmen organisasi di antara karyawan, dan ini meningkatkan kinerja organisasi (Erdem & başı, 2001; Nelson & Campbell, 1997).

Dalam hal ini, ini akan memungkinkan administrator di sekolah dengan budaya yang inovatif dan mendukung untuk melakukan tugas, hubungan, dan perilaku berorientasi perubahan mereka secara lebih efektif. Demikian juga menurut Balcı (2002), budaya sekolah di sekolah yang efektif tidak hanya mendukung pengajaran tetapi juga mendorong upaya pembelajaran dan pengembangan individu. Diketahui bahwa budaya organisasi sangat penting dalam mewujudkan tujuan dan strategi organisasi. Terlihat bahwa penelitian yang dilakukan oleh işli dan Köse (2013) berjudul "Hubungan antara budaya perusahaan dan citra perusahaan: aplikasi pada universitas negeri dan yayasan" menegaskan apa yang telah dikatakan.

imsek (2005) menyimpulkan dengan penelitian terkait bahwa keterampilan komunikasi kepala sekolah penting dalam menciptakan budaya sekolah yang kuat. Dalam hasil ini, dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil dari pengaruh positif model budaya suportif dan inovatif terhadap perilaku manajer yang berorientasi pada hubungan (mendorong, mengembangkan, mengenali, berkonsultasi, memberdayakan) dalam praktik manajemen. Esinbay (2008), yang meneliti model budaya dan menertibkan model budaya di sekolah, menyatakan dalam penelitiannya bahwa guru memandang budaya organisasi di sekolahnya masing-masing sebagai tugas, dukungan, keberhasilan, dan budaya birokrasi. Koşar (2008) menemukan bahwa

kekuatan hukum dan kekuatan koersif merupakan prediktor signifikan budaya organisasi di sekolah terhadap budaya birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah dasar lebih berorientasi tugas daripada guru yang berpartisipasi dalam penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Uğuz (1999) mengungkapkan bahwa sulit bagi guru untuk kreatif dan inovatif di sekolah yang menggunakan kekuatan hukum dan paksaan.

Dalam penelitian Alamur (2005) disebutkan bahwa tidak mungkin mereka yang bekerja dalam budaya birokrasi mencoba sesuatu yang baru karena tidak ada pendelegasian wewenang. Hasil ini mendukung hubungan negatif dan lemahnya hasil penelitian terhadap praktik manajemen budaya organisasi birokrasi. Singkatnya, model budaya organisasi yang diciptakan dalam organisasi mempengaruhi perilaku manajer terhadap praktik manajemen dalam organisasi. t adalah kebutuhan yang tak terelakkan bagi para manajer dalam organisasi untuk menganalisis budaya saat ini secara mendalam, mengungkapkan nilai-nilai dominan karyawan, dan mempertimbangkan nilai-nilai budaya dalam keputusan dan tindakan mereka (Basir 2011).

Hasil ini penting untuk memperjelas apa yang akan dilakukan karyawan sekolah dalam kerangka praktik manajemen, dan untuk mendorong mereka menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diharapkan dari karyawan. Hal ini akan menciptakan pemahaman budaya yang lebih mendukung untuk tujuan yang ditetapkan dalam diri karyawan. Untuk mewujudkan praktik manajemen yang efektif, sekolah harus memiliki budaya organisasi yang mendukung yang mendukung tujuan karyawannya, membekali mereka dengan: peluang pengembangan, saling memberikan kontribusi, terutama untuk manajer dan karyawan saling percaya, memiliki komunikasi dua arah. Selain itu, harus dekat dengan model budaya organisasi inovatif yang terbuka untuk ide-ide baru, yang mengandung nilai-nilai seperti kegembiraan dan dinamisme. Hal ini akan meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi mereka. Selain itu, manajer yang melibatkan karyawan dalam mekanisme pengambilan keputusan dengan pendekatan berorientasi hubungan dan memastikan bahwa anggota mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah akan berkontribusi pada munculnya budaya organisasi yang mendukung jika mereka menciptakan praktik manajemen yang mendukung partisipasi dan transparan. Manajer harus dapat bertindak sebagai orang yang dapat dipercaya oleh karyawan, yang terbuka terhadap inovasi, dan siapa yang dapat mengakomodasi permintaan dan masalah karyawan. Karena budaya organisasi yang benar yang harus diciptakan oleh manajemen akan meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen karyawan dan dengan demikian akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Ini akan memungkinkan sekolah untuk menjadi merek dan sekolah pilihan di masyarakat dengan administrator menciptakan budaya organisasi yang benar. Perilaku manajer dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, administrasi, sosial dan budaya.

Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan karakteristik individu (harga diri, efikasi diri, kepatuhan, kepercayaan), yang merupakan salah satu faktor yang membentuk praktik manajemen. Selain itu, dapat diselidiki sejauh mana model budaya organisasi yang berbeda mempengaruhi praktik manajemen. permintaan dan masalah. Karena budaya organisasi yang benar yang harus diciptakan oleh manajemen akan meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen karyawan dan dengan demikian akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Ini akan memungkinkan sekolah untuk menjadi merek dan sekolah pilihan di masyarakat dengan administrator menciptakan budaya organisasi yang benar. Perilaku manajer dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, administrasi, sosial dan budaya. Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan karakteristik individu (harga diri, efikasi diri, kepatuhan, kepercayaan), yang merupakan salah satu faktor yang membentuk praktik manajemen. Selain itu, dapat diselidiki sejauh mana model budaya organisasi yang berbeda mempengaruhi praktik manajemen. permintaan dan masalah. Karena budaya organisasi yang benar yang harus diciptakan oleh manajemen akan meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen karyawan dan dengan demikian akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Ini akan memungkinkan sekolah untuk menjadi merek dan sekolah pilihan di masyarakat dengan administrator menciptakan budaya organisasi yang benar.

Perilaku manajer dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, administrasi, sosial dan budaya. Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan karakteristik individu (harga diri, efikasi diri, kepatuhan, kepercayaan), yang merupakan salah satu faktor yang membentuk praktik manajemen. Selain itu, dapat diselidiki sejauh mana model budaya organisasi yang berbeda mempengaruhi praktik manajemen. Karena budaya organisasi yang benar yang harus diciptakan oleh manajemen akan meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen karyawan dan dengan demikian akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Ini akan memungkinkan sekolah untuk menjadi merek dan sekolah pilihan di masyarakat dengan administrator menciptakan budaya organisasi yang benar. Perilaku manajer dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, administrasi, sosial dan budaya. Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan karakteristik individu (harga diri, efikasi diri, kepatuhan, kepercayaan), yang merupakan salah satu faktor yang membentuk praktik manajemen. Selain itu, dapat diselidiki sejauh mana model budaya organisasi yang berbeda mempengaruhi praktik manajemen. Karena budaya organisasi yang benar yang harus diciptakan oleh manajemen akan

meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen karyawan dan dengan demikian akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Ini akan memungkinkan sekolah untuk menjadi merek dan sekolah pilihan di masyarakat dengan administrator menciptakan budaya organisasi yang benar. Perilaku manajer dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, administrasi, sosial dan budaya. Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan karakteristik individu (harga diri, efikasi diri, kepatuhan, kepercayaan), yang merupakan salah satu faktor yang membentuk praktik manajemen. Selain itu, dapat diselidiki sejauh mana model budaya organisasi yang berbeda mempengaruhi praktik manajemen.

Simpulan

Terlihat bahwa pendapat para peserta tentang praktik manajemen berada di atas level menengah. Sejalan dengan temuan ini, berorientasi pada tugas (merencanakan ruang, menentukan tanggung jawab, memantau kinerja), berorientasi pada perubahan (mengamati lingkungan eksternal, menentukan strategi dan visi yang inovatif, mengambil risiko yang diperlukan untuk perubahan, dll.) dan berorientasi pada hubungan. (mendukung dan mendorong, karyawan Meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan mereka, meningkatkan kesadaran akan keberhasilan dan kontribusi karyawan, termasuk karyawan dalam mekanisme pengambilan keputusan, memastikan bahwa anggota mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah, dll.), guru menganggap manajer mereka cukup. Fakta bahwa sekolah-sekolah subjek penelitian berada di pusat dan memiliki sejumlah fasilitas menegaskan pentingnya mereka memberikan praktik manajemen.

Referensi

- Akbolat, M. (2013), Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Komitmen emosional, *Jurnal Internasional Studi Ekonomi dan Administrasi*, 6(11)-s.4
- Alamur, B. (2005). Meneliti hubungan antara budaya organisasi dan organisasi komitmen, tesis master tidak diterbitkan, Universitas Anatolia, Eskişehir, s.598.
- Alvesson, M. (2002). *Memahami Budaya Organisasi*. London: Bijak. s.3.
- Ayık, A. (2007). Hubungan antara budaya sekolah yang diciptakan di sekolah dasar dan efektivitas sekolah. Contoh provinsi Erzurum, Tesis PhD yang tidak diterbitkan, Institut Ilmu Sosial Universitas Atatürk, Erzurum, s.94.
- Bisa, F. ve Timuroğlu MK (2007). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Aplikasi, *Universitas Atatürk, İ.B. jurnal*, 21(1), 119-135.
- Böyükaslan, HD, zkara, B. ve zdemir. (2016). Pengaruh Nilai Budaya terhadap Gaya Pengambilan Keputusan Manajer, *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Vol:14 Sayı:3*, 64-84
- Büyükoztürk, Köklü, N. dan okluk, O. (2018). Metode Penelitian Ilmiah dalam Pendidikan, *Publikasi PEGEM 25. baskı*, .95.
- Cameron, KS, dan Quinn, ER (2006). *Mendiagnosis dan mengubah budaya organisasi*. Edisi Revisi, San Fransisco: Jossey-Bass, 16.
- Cameron, KS dan Quinn RS (1992). *Mendiagnosis dan Mengubah Budaya Organisasi*. Adison Wesley, Massachusetts, 32-37.
- Bisa, H., Aan, A. ve Aydn, ME (2006). *Perilaku organisasi*. stanbul: Arkan Print Distribusi Publikasi, 476.
- Dalgıç, E. (2015). Investigasi multidimensi dari hubungan antara sekolah gaya kepemimpinan yang dirasakan administrator dan budaya sekolah. Tesis Master yang tidak diterbitkan, Institut Ilmu Pendidikan Universitas Yeditepe, stanbul, 40.
- Demir, F. (2011). Budaya Birokrasi, Universitas Suleyman Demirel, *Jurnal Fakultas Ilmu Ekonomi dan Administrasi*, C.16, S.2, 153-178.
- Sepakat, T., & Kennedy, A. (2000). *Budaya Perusahaan*. Penerbitan Perseus. https://changingminds.org/explanations/culture/deal_kennedy_culture.htm
- Demirtas, Z. ve Ersözlü, A. (2007). Hubungan Antara Budaya Sekolah dan Siswa Perilaku Kekerasan, *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*.2, 178-189
- Derin, N. (2008). *Gambar Interior Dampak Manajemen Lean menurut Persepsi Karyawan: A Belajar di Rumah Sakit Swasta di Turki*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan, Institut Ilmu Sosial Universitas nönü, Departemen Administrasi Bisnis, Malatya, 126.
- Doğan, B. (2007). *Budaya organisasi*. Istanbul: Publikasi Beta, 123.
- Elik, M. (2007). *Budaya organisasi dan perilaku kewargaan organisasi*. Tidak diterbitkan disertasi doktoral. Universitas Atatürk. Erzurum, 38-43.

- Elik, V. (2002). *Budaya dan Manajemen Sekolah* (3. Mencetak). Ankara: Pegem A Publishing, 67
- Erdem, F. ve başı J. (2001). Budaya Organisasi dan Persepsi Subkultur Mahasiswa dalam Institusi pendidikan, *Akdeniz BF Jernual*, 1(36), 33-57
- Eren, E. (2014). *Perilaku organisasi dan psikologi manajemen* (13. Baska). stanbul: Beta Publikasi Percetakan, 490-526
- Eren, SS, Gül, H., ve Tokgöz, E. (2013). Efek dari hubungan antara organisasi pembelajaran dan kinerja inovasi pada kinerja keseluruhan di usaha kecil dan menengah (UKM). *Universitas E. Yasar*, 2872-4895.
- Faiz, E. (2012). Sebuah studi konseptual tentang inovasi dan proaktif dalam organisasi pembelajaran. *Duzce Institut Ilmu Sosial Universitas*, 2, 1-21.
- Gürbüz, S., ahin, F. (2014). *Metode Penelitian dalam Ilmu Sosial*, Penerbitan Seçkin, 109.
- Güneş, H. (2011). Persepsi mahasiswa tentang budaya organisasi universitas: Sebuah penelitian di Gazi FEAS Universitas. *Institut Ilmu Sosial Universitas Gazi, Departemen Administrasi Bisnis*, Menerbitkan Tesis Master, 51.
- Guney, S. (2001). *Interpersonal, Komunikasi dan Organisasi*. Publikasi Nobel, Ankara, 195-204.
- Harrison R. dan Stokes, H. (1992). *Mendiagnosis budaya organisasi*. San Diego: Pfeiffer dan Perusahaan.
- Handy, CB, (1981), *Memahami Organisasi*, Harmondsworth: Penguin.
- Harrison, R. (1972), "Memahami Karakter Organisasi Anda", *Harvard Business Review*, 3, ss.119-128.
- Hayton, J. dan Macchitella, U. (2013). *Budaya Organisasi dan Kewirausahaan HRM Kemampuan: Peran Proses Pengetahuan Individu dan Kolektif*, *Makalah Penelitian ERC*. Nomor 5, Juni, 14.
- imşek, Y. (2003). Hubungan antara keterampilan komunikasi kepala sekolah dan sekolah budaya (contoh provinsi Eskiehir), *Institut Ilmu Sosial Universitas Anadolu, Eskişehir*, menerbitkan disertasi doctoral, Eskişehir.
- Jerome, N. (2013). *Investigasi Empiris Dampak Budaya Organisasi pada Manusia Pengelolaan*, *Jurnal Internasional Bisnis dan Ilmu Sosial*, 4(5), 84-93.
- Kwantes, CT, & Boglarsky, CA (2007). Persepsi budaya organisasi, kepemimpinan efektivitas dan efektivitas pribadi di enam negara. *Jurnal Manajemen Internasional*, 13(2), 204-230
- Kosar, S. (2011). Hubungan Antara Kekuatan Penggunaan Administrator Sekolah Dasar di Gaya Manajemen dan Budaya Organisasi, *Administrasi Pendidikan: Teori dan Praktek*, Jil. 17, Edisi 4, 581-603
- Lagu, JH (2009). Struktur Integratif Komitmen Karyawan: Hubungan yang Berpengaruh Karakteristik Individu dalam Budaya Belajar yang Mendukung, *Jurnal Pengembangan Kepemimpinan & Organisasi*, 30(3), 240-255.
- Lumpkin, A. (2014). Peran Budaya Organisasi dan Tahapan Karir Fakultas. *Itu Forum Pendidikan*, 78(2): 196-205.
- Lunenburg, FC dan Ornstein, AC (2013). *pendidikan administrasi pendidikan terjemahan manajemen* (edisi ke-6). (Editor: Gökhan Arastaman). Ankara: Nobel Publikasi, 55-62.
- Mayadağlı, Eser F. (2015). *Evaluasi budaya sekolah menurut guru 'dan administrator' pandangan*. Tesis Master yang tidak diterbitkan, *Institut Ilmu Sosial Universitas Okan, stanbul*, 108
- Morrison, EW dan Millken FJ (2000). *Keheningan Organisasi: Penghalang Perubahan dan Pembangunan di Dunia Pluralistik*, *Review Akademi Manajemen*, 25(4), 706-725.
- Nelson, DL dan Campbell JQ (1997). *Perilaku organisasi*, *Perusahaan Penerbitan Barat, Kanada*, 84
- zdemir, A. (2006). Perilaku yang diharapkan dan diamati kepala sekolah dalam menciptakan sekolah budaya dan memperkenalkannya ke lingkungan, *Jurnal Ilmu Pendidikan Turki*, 4(4), 411-433
- zdamar, K. (2015). *Analisis Data Statistik dengan Program Paket*, *Toko Buku Nisan*, 10. bask, Eskişehir, 169-170.
- Parsons, T. (1991). *Sistem Sosial*, *Routledge Press, London*, 37.
- Sahin, S. (2003). Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah, *Tesis Doktor yang tidak diterbitkan*, *Institut Ilmu Sosial Universitas Dokuz Eylul, zmir*, s.162-164
- Schein, HE (2002). *Budaya Organisasi* (Ed) Edgar H. Schein, *Psikolog Amerika Diterbitkan*, 1990, Jil. 45, No. 2, 109-119. dan ev: Atilla AKBABA., *Jurnal Institut Ilmu Sosial Universitas Dokuz Eylul Vol:4*, Katakan:3, 1 işman, M. (2007). *Organisasi dan budaya*, Ankara: Penerbitan Pegem, 80-163.
- Simitçioğlu, Y. (2009). Perilaku yang diharapkan dari kepala sekolah dan diamati dalam penciptaan budaya sekolah dan pengenalannya terhadap lingkungan (contoh distrik Bayrampaşa) *Tesis Master yang tidak diterbitkan*, *Institut Ilmu Sosial Universitas Teknik Yıldız, stanbul*, 82.
- Sonmez, MA (2006). *Budaya Organisasi di SMK, Pendidikan Pengelolaan dalam Jurnal Teori dan Praktik*, 45, 85-108.
- Terzi, AR (2000). *Budaya organisasi*. Ankara: Nobel Publication Distribution Ltd.Sti., 28
- Tuncer B., Meltem, AG, Binali, T. ve Güven (2015). Adaptasi skala praktik manajemen ke Turki, *Jurnal Fakultas Pendidikan Universitas Sakarya*, (292), 121-141

- Uğuz, SS (1999). Sebuah penelitian tentang pengaruh budaya organisasi pada manajemen dan struktur organisasi dan budaya organisasi (tesis master tidak diterbitkan). Universitas Marmara, Istanbul, 602.
- Yukl, G. (2006). Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ke-6). UpperSaddle River, NJ: Prentice Hall, 191.
- Yukl, G. (2008). Pentingnya, penilaian, dan pengembangan kepemimpinan yang fleksibel, Dalam Robert B. Kaiser (Ketua), forum praktisi yang dipresentasikan pada konferensi tahunan ke-23 Society for Industrial-Organizational Psychology, San Francisco, CA. April, 75-91.
- Yukl, G., Gordon, A. dan Taber, T. (2002). Taksonomi hierarkis perilaku kepemimpinan: Mengintegrasikan setengah abad penelitian perilaku. *Jurnal Studi Kepemimpinan & Organisasi*,9(1), 15-32.
- Wallach, Ellen J. (1983). Individu dan Organisasi: Pertandingan Budaya, Pelatihan dan Jurnal Pengembangan, 29-36