

PERAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PROFESIONAL PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS KOTA TERNAE, PROVINSI MALUKU UTARA

Irsan Habsyi¹, Faisal Y Habsyi²

^{1,2} Institut Sains dan Kependidikan (ISDIK) Kie Raha Maluku Utara

Email: [1fitriryana0513@gmail.com](mailto:fitriryana0513@gmail.com) [2faisalhabsyi81@gmail.com](mailto:faisalhabsyi81@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran budaya sekolah terhadap kinerja guru profesional. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi dan observasi dalam pengumpulan data terhadap sepuluh orang guru dan sepuluh orang kepala sekolah yang ada pada sekolah menengah atas negeri di kota ternate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang berada pada sekolah menengah atas di kota ternate mengupayakan untuk meningkatkan budaya sekolah yang menuju pada kinerja guru profesional yang memiliki kualitas tinggi.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Kinerja Guru, Guru Profesional

Abstract

The aim of this research is to determine the role of school culture on the performance of professional teachers. The research method used is a qualitative method using interview techniques, documentation studies and observations in collecting data on ten teachers and ten principals at state high schools in the city of Ternate. The results of the research show that teachers in senior high schools in the city of Ternate are trying to improve school culture which leads to high quality professional teacher performance.

Keywords: School Culture, Teacher Performance, Professional Teachers

PENDAHULUAN.

Guru merupakan garda yang terdepan dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan suasana belajar yang baik serta meningkatkan kualitas mutu pendidikan di sekolah. Sebagai guru profesional menyiapkan perangkat pembelajaran yang baik dalam melaksanakan tugas sebagai guru yang berpotensi pada strategi belajar mengajar untuk siswa. Sekolah merupakan tempat menuntut ilmu, untuk itu guru berkewajiban meningkatkan kinerja pada pendidikan yang baik terciptanya proses dan hasil belajar (Mulyasa 2008). Keberadaan guru sebagai panutan untuk mencerdaskan anak bangsa yang diamanatkan pada UUNo 20 Tahun 2003 merupakan dasar yang memiliki nilai-nilai kebangsaan. Pada proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah memiliki pengalaman serta pengetahuan pada masing-masing guru. Oleh karena itu, guru menyiapkan strategi yang baik untuk siswa dalam meningkatkan kinerja pada saat mengajar di kelas (Irsan Habsyi dan Iswadi M Ahmad, 2022).

Kinerja guru yang dapat meningkatkan budaya sekolah pada saat menunjukkan bakat dan minat menjadi bagian dalam mutu pendidikan (Sulistyorini, 2001). Kinerja sebagai pekerjaan seorang guru di sekolah yang dituntut untuk meningkatkan profesionalnya dalam penetapan program pendidikan. Dalam paradigma ini pelaksanaan pembelajaran dapat mengacu pada keahlian berupa persiapan teknik menyampaikan materi kepada siswa, agar siswa mampu menerima apa yang disampaikan oleh guru tersebut. Guru dituntut dapat menguasai berbagai aspek dan menciptakan suasana belajar yang baik untuk mempengaruhi siswa. Bahwa dalam

proses menjadi guru, motivasi dan kinerja mandiri dan jaringan sumber dukungan diperlukan. (Kaldi, S., & Xafakos, E. 2017).

Untuk memberikan penguatan terhadap guru dalam keberhasilan di sekolah perlunya guru diikuti sertakan pada setiap pelatihan yang bertujuan memperluas peran guru dengan meningkatkan kinerja, supaya guru memiliki tanggung jawab adalah (a). pengembangan dan perubahan adalah proses berkelanjutan pada guru (b). semua guru di sekolah dituntut harus berperstasi (c). kegiatan implementasi harus dimasukkan dalam program (d). program harus tertanam dalam budaya belajar (Wahlgren. B., dkk. 2016).

Kinerja guru yang baik sebagai dorongan di sekolah dapat memiliki hasil yang lebih luas maupun lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan pelayanan terbaik oleh siswa dalam kepentingan penilaian lembaga sekolah, untuk itu, sekolah yang maju dapat menunjukan karyanya di masing-masing guru (Bozat, P., dkk 2014). Guru mempunyai sumber daya manusia dan kinerja yang gemilang dapat melaksanakan tugas yang baik dan benar di dasari oleh motivasi yang di berikan oleh kepala sekolah, karena kerjasama mampu memberikan layanan yang terbaik pada guru terutama dalam komunikasi. Individu yang memiliki kecerdasan yang dapat mempengaruhi perilaku, emosi dan pikiran orang lain (Talvio, M. dkk 2015).

Setiap melaksanakan prosesi belajar mengajar guru diuntut kinerja yang dapat meningkatkan pelayan sekolah adalah; (1). Guru sebagai fasilitator (2). Guru sebagai penasihat pada siswa (3). Guru sebagai panduan di dunia pendidikan (4). Guru sebagai direktur sebagai pengembangan potensi siswa (5). Guru sebagai panutan (6). Guru sebagai motivator (Blaškova, dkk 2014)

Demikian juga, sekolah, meskipun dinyatakan sebagai fungsi utama pendidikan, di atas semua karies di luar tugas memilih dan memungkinkan hanya siswa yang memiliki kemampuan lebih besar untuk melanjutkan pendidikan untuk memperoleh kekayaan pendidikan yang diperlukan untuk memahami informasi. Dengan cara ini sekolah memilih unsur-unsur yang lebih cepat dan dengan demikian mengkonfirmasi status sosial siswa, terlepas dari potensi siswa (Yermentaeyeva, A., dkk 2014).

Peran seorang guru di sekolah harus dianggap sebagai profesi berkualifikasi tinggi, yang sebagian besar dipahami sebagai misi. Seorang guru adalah pembawa pendidikan dan penjaga nilai-nilai kemanusiaan maupun etika yang harus menumbuhkan siswa sebagai kepribadian multilayer (Soetopo, H. (2010).

Transfer pengetahuan adalah salah satu proses utama manajemen pengetahuan, bersama dengan penciptaan pengetahuan (Zazin, N. 2011). Manajemen pengetahuan dapat dikonseptualisasikan sebagai persenjataan lengkap prosedur dan teknik yang digunakan untuk mendapatkan hasil maksimal dari aset pengetahuan organisasi (Zlatic. L 2014). Pengetahuan yang melibatkan dua tindakan; transmisi (mengirim atau menyajikan pengetahuan untuk penerima potensial) dan penyerapan oleh penerima (Lopez. dkk. 2016).

Siswa menjelaskan pengalaman belajar, berpikir tentang bagaimana tujuan tertentu dipenuhi, dan memutuskan bagaimana meningkatkannya di masa depan (Fischer, P. 2018). Siswa dapat memberikan bimbingan dan arahan untuk pemikirannya mengembangkan ke siswa dalam masa depan siswa (Ho, Dora, dkk 2016) . Siswa juga memiliki tanggung jawab dari waktu ke waktu (Helker, K dan Wosnitza, M. (2016).

Memberikan pernyataan yang merupakan acuan bagi setiap organisasi pendidikan adalah lembut mempunyai norma, harapan serta budaya (Owens, 1995). Pendapat (Zamroni, 2011) budaya sekolah sebagai harapan menunjukan nilai-nilai, cara atau tradisi serta kebiasaan-kebiasaan yang sudah dilaksanakan pada satuan pendidikan, untuk jalankan di sekolah dalam waktu yang tidak terbatas dan sebagai pegangan setiap organisasi sekolah. Hubungan antar budaya penting baik secara global maupun lokal (Cambey Daniel, 2012).

Kompetensi budaya adalah kemampuan seseorang untuk membebaskan potensi seseorang dalam komunikasi budaya di sekolah, untuk memilih pola perilaku yang memadai dan mencapai hasil positif dalam dialog (Blom, M., dan Alvesson, M. (2014).

Memiliki keterampilan yang merupakan koleksi budaya telah menunjukkan

kemampuan untuk memahami fenomena yang berkaitan dengan gaya hidup dan hierarki nilai berbeda pada seseorang, kemampuan untuk memahami dan menerima fakta tentang budaya sekolah membandingkan fakta-fakta ini dengan pengalaman budaya pribadi seseorang, memahaminya. dan memulai dialog dengan itu, dan dengan demikian, memperkaya gambaran pribadi seseorang tentang dunia pendidikan (Lilia Nazarenko, 2015).

Dengan adanya perilaku moral dan kebahagiaan siswa sebagai tujuan pendidikan nasional menyoroti keyakinan bahwa pendidikan untuk pengetahuan dan keterampilan harus didasarkan pada nilai-nilai yang lebih luas yang berasal dari budaya seseorang (Reusser, K., dan Pauli, C. 2015).

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah harus memiliki pengalaman dalam konteks kualitas yang bisa mengatur semua kebutuhan sekolah, juga termasuk dewan guru sebagai ujung tombak di sekolah. Untuk itu, memerlukan ketrampilan khusus pada guru yaitu meningkatkan kinerjanya. Proses pendidikan dilihat dari kualitas seseorang, bagaimana dia menjalankan pendidikan yang dapat mempunyai nilai-nilai di masyarakat serta mampu menerima saran dan kritik untuk kepentingan pendidikan.

Budaya sekolah sebagai panutan yang mempunyai nilai-nilai moral dan dapat mengekspresinya dalam setiap orang untuk memerlukan kerjasama melalui persaan yang hakiki demi kelangsungan. Dengan terciptannya suasana sejuk yang berwawasan kebangsaan di sekolah memberikan karakteristik yang profesional secara mendalam pada guru untuk selalu melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Pendidikan sebagai tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang dalam menuntut ilmunya.

Kajian Teori

Budaya Sekolah dalam Kinerja Guru.

Keberhasilan sekolah merupakan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas yang akan memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja profesional sebagai guru yang berdidikasi tinggi dalam kegiatan bersama (Mulyasa, E. 2008). Konteks pengajaran, wawasan yang dikembangkan di sekolah tersebut, dan bagaimana wawasan guru berhubungan dengan orang lain (Rossetti, G., dan Quinn, B. 2021).. Guru memiliki tanggung jawab yang baik melalui kinerja yang memadai untuk menjalankan tugasnya sekolah lebih berkonotasi pada sejauh mana seseorang melakukan aktifitas baik yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya sebagai perilaku lebih banyak dimotori dan koordinasikan oleh sejumlah pengetahuan maupun informasi yang dikuasai oleh seorang guru dan mampu melaksanakan kegiatan dengan tuntutan tugasnya (Patton Kevin, dan Melissa Parker. 2017). Kinerja didasari dengan nilai-nilai budaya merupakan kegiatan untuk meningkatkan profesional yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing demi pencapaian tujuan sekolah (Ollivier, M. 2010).. Jika dikaitkan maka budaya sekolah dengan sekolah melakukan proses atau kegiatan orang-orang dalam sekolah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di sekolah (Asrar-ul-Haq, at.al, 2017).

Menyediakan pendekatan terstruktur untuk mengevaluasi tingkat kualitas guru serta pelayanan dan kinerja sekolah, dan ikut membantu guru mengidentifikasi di mana administrasi yang harus selesai. Untuk melakukan adalah evaluasi dan kualitas serta konsep yang terkait dengan tujuan yang sama (Nur M, Harun C Z dan Ibrahim S (2016). Sangat bijaksana untuk membangun iklim layanan dan budaya yang akan memandu perilaku guru secara tidak langsung nilai-nilai, adat istiadat dan keyakinan ditangkap oleh prosedur, kebijakan dan rutinitas dan perilaku dalam berbagai sistem fungsional dari organisasi sekolah dan sumber daya manusia manajemen (Lee, J., & Ciftci, A. (2014). (Kartikawati D, dkk. 2019) mengusulkan tentang model konseptual serta dampak kinerja pada perilaku guru tertentu serta menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas pelayanan serta budaya mampu meningkatkan kemampuan perilaku positif dapat mengurangi sikap negatif terhadap sekolah Untuk melaksanakan akuntabilitas secara mendalam diatur sedemikian rupah agar memperbaiki prestasi siswa yaitu, menilai pada

hasil ujian, prestasi, intensifikasi pemeriksaan sekolah, memberikan dorongan terhadap guru merupakan nilai tambah di sekolah (Kurt, Hakan, 2014).

Sistem pendidikan yang sangat mempengaruhi proses belajar di sekolah dalam keberadaan guru sebagai salah satu komponen dasar bagi guru di kelas (Danim, Sudarwan. 2010). Relasi antara guru dan peserta didik, adalah relasi kewibawaan (Darmiatun, Siti. 2019). Kinerja guru yang baik dapat mempengaruhi peserta didik mempunyai kemampuan pembelajaran serta mempunyai karakteristik yang baik dan menghasilkan dampak yang baik dalam penyelesaian soal (Sani, R 2015). Suasana belajar yang kondusif guru mampu menguasai materi dan menguasai kelas serta membimbing tingkah laku siswa agar menjadi teladan dan dapat kerjasama dengan guru (Idrus A, Asep H. 2019). Kinerja guru adalah insan terpilih untuk jabatan profesi yang mulia (Ardiana, T. E. 2017). Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar peserta didik (Prayoga, S, dan Safrida Y. 2019). Kinerja guru yang baik tentunya dilihat dari guru dapat menguasai materi dan dapat merubah suasana belajar yang baik sesuai dengan tuntutan akademik

Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran (Hasibuan dan Malayu A.P. 1989). Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya (Khany, R., dan Ghoreishi, M 2014). Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan tuntutan kurikulum (Musnaeni, AS., dan Purnamawati. (2022)). Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari tergantung dari budaya sekolah yang ada (Hezberg, Frederick. 1969). Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut (Ansar Dan Masaong. 2011). Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Claudia, Vlaicu. 2015). Keterlibatan menetapkan hubungan yang jelas antara siswa dan kinerja guru, dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan pendidikan (Chen, dkk. 2009).

Budaya Sekolah

Guru menunjukan sikap disekolah maupun di lingkungan masyarakat harus menunjukan perilaku yang baik dan mengambil sebuah keputusan perlunya dilihat dari kejujuran, ikhlas patuh diteladani (Syamsul Bachri 2013). Budaya sekolah merupakan nilai kebersamaan dalam melaksanakan kegiatan di sekolah perlunya memperhatikan unsur budaya yang mempunyai norma-norma sosial (Bustanul Arifin, dkk, 2023). Dunia membutuhkan orang-orang yang mampu terhadap berbagai budaya dan untuk memahami individu dari budaya lain lebih dari setiap saat (Garrido dkk. 2019). Peran sekolah dalam membuat guru memperoleh nilai-nilai sosial yang dapat memastikan keberlanjutan menjadi lebih penting di sekolah (Pianda, D. 2018). (Chi, R dan Daniel S 2015) mengatakan nilai-nilai budaya sebagai, 1) bekerja secara efektif dengan individu dari berbagai latar belakang, budaya, bahasa, 2) menghargai keanekaragaman dan mempromosikan toleransi dan menghormati orang lain, 3) memiliki pengetahuan tentang persepsi budaya yang berbeda dan menerapkan budaya yang kompeten dan praktek-prakteketis, 4) memeriksa asumsi pribadi, 5) mengembangkan strategi untuk siswa dan keluarga untuk mengatasi hambatan rasial dan etnis dalam sistem pendidikan.

Budaya sekolah yang mengontrol nilai-nilai sosial, dan pertimbangan lebih lanjut dari pengaruh potensial ras, jenis kelamin pengalaman bertahun-tahun, dan pelatihan ketika menilai budaya (Fletcher, D. dkk 2012). (Gallagher dkk. 2011) menyatakan pendidikan guru berkualitas harus mencakup nilai-nilai sosial dan, termasuk dimulai dengan pemahaman tentang budaya sekolah. Di sekolah, iklim kerjasama ini juga berusaha untuk memberikan

peluang pada guru untuk berinteraksi terhadap lingkungan sosial. Nilai-nilai yang luas berasal dari budaya sebagai tujuan pendidikan nasional menyeroti perilaku moral dan kebahagiaan siswa (Maryamah, E. 2016).). Bahwa Kepemimpinan Sekolah Otentik dikaitkan dengan sikap dan perilaku guru yang berkontribusi terhadap perubahan positif di sekolah. (Fathurrohman Pupuh dan Suryana Aa 2012). (Newell. A. C. 1978) pada dasarnya ekspresi kepribadian individu memberikan seseorang untuk bergaul di sekolah untuk menjaga nilai, norma dan setiap komunikasi.

Budaya sekolah akan mempengaruhi guru dalam berperilaku (Ansar, M 2011). Pelaksanaan budaya sekolah yang melibatkan warga sekolah disampaikan oleh (Robbins SP 2008) sebagai berikut: 1. Budaya menciptakan suasana keakraban di sekolah. 2. Budaya sekolah membawa suatu rasa memiliki antara sesama warga sekolah. 3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen bersama daripada kepentingan sendiri. 4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi sekolah. 5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku warga sekolah. Hal tersebut disampaikan kembali oleh (Wirawan 2007) bahwa budaya sekolah mempunyai sistem sosial yang besar dapat mempengaruhi tingkah laku sikap dan perilaku warga sekolah.

Nilai-nilai di masyarakat untuk membangun sekolah dan platform yang dilokalkan dengan kebutuhan masyarakat serta didasarkan pada budaya sekolah (Edwards, D. B. (2019).). Mempertahankan nilai-nilai budaya dari pribadi guru untuk kerja sama dengan siswa menjadi luas untuk di pertahankan (Podger, D., dkk, 2016). Kepala sekolah yang ahli dan perhatian untuk prioritas terhadap nilai-nilai budaya pada lingkungan sekolah yang ditunjukkan oleh pemerintah dan unsur terkait untuk persiapan kemajuan pendidikan di sekolah (Riyanta, T. (2016). Sekolah dalam hal nilai-nilai budaya untuk mencerminkan keluarga mewujudkan makna yang lebih dalam tentang warga sekolah saatnya untuk menanggapi relasionalitas atau makna kerja yang sudah ditetapkan dari waktu-kewaktu (Suhayati, I. Y. 2013).). Kerjasama menunjukkan nilai-nilai budaya yang baik di lingkungan sekolah dan masyarakat (Direktorat Pendidikan Menengah Umum 2022)

Kehadiran pembelajaran guru dalam masyarakat, yaitu partisipasi, keterlibatan, interaksi, dan anggota masyarakat mengungkapkan informasi penting berkenaan dengan indikator dari desain dan persepsi belajar masyarakat serta mendukung keefektifan kerangka kerja mengenai keberadaan guru dalam masyarakat serta pandangan guru pada nilai-nilai budaya (Zubaidah, S. 2015). Keterbukaan terhadap keragaman diartikulasikan dalam nilai-nilai humanis tergantung pada sumber daya budaya yang dapat dilakukan oleh masyarakat yang menjadi dasar untuk saling memahami (Daryanto, dan Hery T. 2015). Pengelolaan). Kehidupan manusia untuk mempertahankan budaya humanis merupakan dorongan terhadap naturalisme di mana manusia itu berada (Choi, N, 2011). Bahwa modal budaya dapat diperkuat, dirangsang dan diperoleh untuk proses dalam dibentuk melalui elemen internal dan eksternal masyarakat (Ahmadi, A. 2004).). Perlu mempertimbangkan konteks sosial budaya di masyarakat butuh pemahaman yang lebih lengkap tentang konstruksi budaya di masyarakat (Soekamto, Soerjono. 198). (Hanum, F. 2006) berpendapat bahwa budaya dapat menjelaskan peran dari waktu-kewaktu yang memaknai norma, perasaan, pemikiran dan nilai secara pribadi

Meningkatkan Kinerja Sebagai Guru Profesional.

(Hadis A H, dan B. Nurhayati, 2010) menyampaikan dorongan kepala sekolah untuk kinerja guru suatu tujuan utama menuju guru profesional. (Gafur 2020) kinerja baik semua tergantung dari kepala sekolah untuk memberikan dorongan pada guru dan kepala sekolah juga melaksanakan pengawasan secara terus menerus. Tanpa mempunyai kemampuan kompetensi maka guru tidak mampu menunjukkan kinerja secara profesional (Madjid, 2016). Rorimpandey (2020) mengatakan kinerja sebagai kekuatan kerja sebagai guru profesional dalam bidangnya. Kinerja guru harus mengetahui aspek kegiatan guru yang dilaksanakan oleh guru itu sendiri

sesuai dengan kemampuan (Sunarsi, 2020). Gunawan, dkk. (2018) menyampaikan sebagai guru yang memiliki kinerja baik dan profesional sebagai penatapan kurikulum yang mempunyai bagian-bagian melaksanakan program kerja dalam bidang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) kecakapan guru dapat melakukan kegiatan yang ditetapkan oleh sekolah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program. Kegiatan guru dalam kinerja guru memiliki target sebagai kemampuan (Rorimpandey, 2020). Pelaksanaan kinerja guru yang profesional dilaksanakan sebagai acuan yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil belajar.

Hutahaean (2018) menjelaskan untuk kepemimpinan sebagai diperlukan bantuan orang lain yang dapat meningkatkan motivasi untuk guru profesional. Devitha, dkk. (2021) untuk guru yang dapat kinerja baik mendapat mutu sebagai kemampuan belajar dan kemampuan yang baik oleh siswa. Yukl (2015) menyampaikan alasan sebagai kepemimpinan yaitu kecerdasan individu yang mampu mempengaruhi meningkatkan guru pada semestinya berkolaborasi yang menjadi kekuatan diri untuk bertindak demi sekolah. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kemampuan kepala sekolah pada kinerja guru sebagai menemukan sistem kerja yang berbeda-beda kadang kala menghambat kinerja guru profesional (Joensiemse, dkk, 2022).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif untuk mencari tahu fenomena yang terjadi di lapangan, untuk mendalami persoalan secara fenomenologis, interaksi simbolik, mendeskripsikan keadaan kualitatif (Ulfatin, 2015). Pendekatan ini bagian dari penelitian yang disesuaikan keadaan lapangan yaitu; sekolah menengah atas kota Ternate bagian dari penelitian kualitatif yang mempunyai nalar dalam menyelesaikan kasus yang di temukan di lapangan. Peneliti ingin mengetahui tentang peran budaya sekolah terhadap kinerja guru profesional. (Merriam, 2009) yang meneliti kehidupan otentik atau “dunia kehidupan” dari para pelaku. penelitian setiap peneliti mengetahui sendiri berupa pemahaman atas makna dari kegiatan yang dilakukan atas kinerja guru merupakan sesuatu dikonstruksi oleh pemahaman dan dukungannya dalam perilaku tertentu, dipilih dengan sengaja dan secara berkelanjutan (Lincoln & Guba. 1985). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang berada di sekolah SMA Kota Ternate mengupayakan untuk meningkatkan budaya sekolah yang menuju pada kinerja guru profesional yang memiliki kualitas tinggi pada mutunya.

Peneliti memakai wawancara terstruktur merupakan wawancara yang menyusun suatu daftar pertanyaan yang ketat oleh peneliti (Spradley P J, 1979). Peneliti menyiapkan bahan wawancara berupa pertanyaan yang berhubungan dengan topik. wawancara mendalam, studi dokumentasi, observasi dan reduksi data, validitas data yang dilakukan oleh penelitian ini, terdiri dari guru 10 orang, kepala sekolah, 10 orang. Peneliti harus mencari jawaban yang pasti melalui pertanyaan-pertanyaan dari pengalaman informan sekaligus perolehan maknanya yang menyoroti tujuan yang jelas (Denzin. K, N, & Lincoln, S, Y, 2009).

Hasil dan Pembahasan Kinerja Guru Profesional.

Sekolah merupakan tempat menuntut ilmu, untuk itu guru berkewajiban meningkatkan kinerja pada pendidikan yang baik terciptanya proses dan hasil belajar (Mulyasa 2008). Pada proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah memiliki pengalaman serta pengetahuan pada masing-masing guru. Oleh karena itu, guru menyiapkan strategi yang baik untuk siswa dalam meningkatkan kinerja pada saat mengajar di kelas (Irsan Habsyi dan Iswadi M Ahmad, 2022). Kinerja guru yang dapat meningkatkan budaya sekolah pada saat menunjukkan bakat dan minat

menjadi bagian dalam mutu pendidikan (Sulistiyorini, 2001). Bahwa dalam proses menjadi guru, motivasi dan kinerja mandiri dan jaringan sumber dukungan diperlukan. (Kaldi, S., & Xafakos, E. 2017). Setiap melaksanakan prosesi belajar mengajar guru di tuntut kinerja yang dapat meningkatkan pelayan sekolah adalah; (1). Guru sebagai fasilitator (2). Guru sebagai penasihat pada siswa (3). Guru sebagai panduan di dunia pendidikan (4). Guru sebagai direktur sebagai pengembangan potensi siswa (5). Guru sebagai panutan (6). Guru sebagai motivator (Blaškova, dkk 2014)

Kinerja guru yang baik sebagai dorongan di sekolah dapat memiliki hasil yang lebih luas maupun lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan pelayanan terbaik oleh siswa dalam kepentingan penilaian lembaga sekolah, untuk itu, sekolah yang maju dapat menunjukan karyanya di masing-masing guru (Bozat, P., dkk, 2014). Guru mempunyai sumber daya manusia dan kinerja yang gemilang dapat melaksanakan tugas yang baik dan benar di dasari oleh motivasi yang di berikan oleh kepala sekolah, karena kerjasama mampu memberikan layanan yang terbaik pada guru terutama dalam komunikasi. Individu yang memiliki kecerdasan yang dapat mempengaruhi perilaku, emosi dan pikiran orang lain (Talvio, M. dkk 2015). . Dengan cara ini sekolah memilih unsur-unsur yang lebih cepat dan dengan demikian mengkonfirmasi status sosial siswa, terlepas dari potensi siswa (Yermentaeyeva, A., dkk 2014).

Budaya Sekolah dalam Karakteristik Kinerja Guru.

(Gallagher dkk. 2011) menyatakan pendidikan guru berkualitas harus mencakup nilai-nilai sosial dan, termasuk dimulai dengan pemahaman tentang budaya sekolah. oleh (Robbins SP 2008) sebagai berikut: 1. Budaya menciptakan suasana keakraban di sekolah. 2. Budaya sekolah membawa suatu rasa memiliki antara sesama warga sekolah. 3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen bersama daripada kepentingan sendiri. 4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi sekolah. 5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku warga sekolah. Budaya sekolah merupakan nilai kebersamaan dalam melaksanakan kegiatan di sekolah perlunya memperhatikan unsur budaya yang mempunyai norma-norma sosial (Bustanul Arifin, dkk, 2023). Nilai-nilai di masyarakat untuk membangun sekolah dan platform yang dilokalkan dengan kebutuhan masyarakat serta didasarkan pada budaya sekolah (Edwards, D. B. (2019).). Mempertahankan nilai-nilai budaya dari pribadi guru untuk kerja sama dengan siswa menjadi luas untuk di pertahankan (Podger, D., dkk, 2016).

Kepala sekolah yang ahli dan perhatian untuk prioritas terhadap nilai-nilai budaya pada lingkungan sekolah yang ditunjukkan oleh pemerintah dan unsur terkait untuk persiapan kemajuan pendidikan di sekolah (Riyanta, T. (2016). Peran sekolah dalam membuat guru memperoleh nilai-nilai sosial yang dapat memastikan keberlanjutan menjadi lebih penting di sekolah (Pianda, D. 2018). Nilai-nilai yang luas berasal dari budaya sebagai tujuan pendidikan nasional menyeroti perilaku moral dan kebahagiaan siswa (Maryamah, E. 2016).). Bahwa Kepemimpinan Sekolah Otentik dikaitkan dengan sikap dan perilaku guru yang berkontribusi terhadap perubahan positif di sekolah (Fathurrohman Pupuh dan Suryana Aa 2012). (Fathurrohman Pupuh dan Suryana Aa 2012). (Newell. A. C. 1978) pada dasarnya ekspresi kepribadian individu memberikan seseorang untuk bergaul di sekolah untuk menjaga nilai, norma dan setiap komunikasi.

Kesimpulan

Budaya sekolah dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru sebagai profesional pada bidangnya masing-masing untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dibentuk guru yang dapat menjalankan program yang mana harus di imbangi oleh pengawasan kepala sekolah. Jika dikaitkan maka budaya sekolah dengan sekolah melakukan proses atau kegiatan orang-orang dalam sekolah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di sekolah (Asrar-ul-Haq, et.al, 2017). Pada prinsipnya penelitian ini penelitian kualitatif yang mana mengobservasi guru dan kepala sekolah di kota Ternate untuk informan peneliti. Dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang berada disekolah SMA Kota Ternate mengupayakan untuk meningkatkan budaya seolah yang menuju pada kinerja guru profesional yang memiliki kualitas tinggi pada mutunya.

Ciri -ciri pada pendidikan yang berkualitas dalam tiap-tiap guru harus menunjukkan kinerja profesional. Kinerja guru yang baik sebagai dorongan di sekolah dapat memiliki hasil yang lebih luas maupun lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan pelayanan terbaik oleh siswa dalam kepentingan penilaian lembaga sekolah, untuk itu, sekolah yang maju dapat menunjukkan karyanya di masing-masing guru (Bozat, P., dkk 2014). Guru dituntut dapat menguasai berbagai aspek dan menciptakan suasana belajar yang baik untuk mempengaruhi siswa. Bahwa dalam proses menjadi guru, motivasi dan kinerja mandiri dan jaringan sumber dukungan diperlukan (Kaldi, S., dan Xafakos, E. 2017). Sangat bijaksana untuk membangun iklim layanan dan budaya yang akan memandu perilaku guru secara tidak langsung nilai-nilai, adat istiadat dan keyakinan ditangkap oleh prosedur, kebijakan dan rutinitas dan perilaku dalam berbagai sistem fungsional dari organisasi sekolah dan sumber daya manusia manajemen (Lee, J., & Ciftci, A. 2014). Sekolah yang maju dapat menunjukkan karyanya di masing-masing guru (Bozat, P., dkk. 2014).

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Abu. (2004). Sosiologi Pendidikan. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3(2), 87–97. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.05.003>
- Asterina, F., dan Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.
- Ansar, Masaong. (2011). Manajemen Berbasis Sekolah. Gorontalo: Sentra Media.”
- Blašková, M., Blaško, R., & Kucharčíková, A. (2014). Competences and Competence Model of University Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 457–467. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.407>.
- Blom, M., & Alvesson, M. (2014). Leadership On Demand: Followers as initiators and inhibitors of managerial leadership. *Scandinavian Journal of Management*, 30(3), 344–357. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.10.006>
- Bustanul Arifin, Irsan Habsyi, Irwan Irwan (2023). Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Talagga di Pondok Pasantren Nurul Hakim Kediri Lombok Bartat. *Jurnal Islamik Volume 5. ISSUE 3*.
- Chen, Chung-Jen, dan Jing-Wen Huang. (2009). “Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance — The Mediating Role of Knowledge Management Capacity.” *Journal of Business Research* 62(1): 104–14.
- Chi, Ruobing, dan Daniel Suthers. (2015). “Assessing Intercultural Communication Competence as a Relational Construct Using Social Network Analysis.” *International Journal of Intercultural Relations* 48: 108–19.
- Choi, N. (2011). The post-analytic roots of humanist liberalism. *History of European Ideas*, 37(3), 280–292.

- Claudia, Vlaicu. (2015). "The Role of Motivation in the Development of School Teachers 'Career.'" *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 180: 1109–15.
- Danim, S. (2010). *Otonomi Manajemen Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Bozat, P., Bozat, N., & Hursen, C. (2014). The Evaluation of Competence Perceptions of Primary School Teachers for the Lifelong Learning Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 476–482. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.456>. (<http://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/3.0/>)
- Cambey Daniel, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Tri Ganesaha Nusantara Manado
- Darmiatun, Siti. (2019). "PENINGKATAN KOPETENSI PEDAGOGIS DAN PROFESIONAL GURU TK MELALUI PROGRAM DIKLAT PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) DI KABUPATEN DHARMASRAYA." 3:11.
- Daryanto, dan Hery Tarno. (2015). *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Denzin, K. N dan Lincoln, S.Y. (2009) *Qualitative research*. Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta. Indonesia.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., dan Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *JURNAL NALAR PENDIDIKAN*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Direktorat Pendidikan Menengah Umum. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah*. Penerbit : School Reform 01.
- Edwards, D. B. (2019). Shifting the perspective on community-based management of education: From systems theory to social capital and community empowerment. *International Journal of Educational Development*, 64, 17–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.11.004>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathurrohman Pupuh dan Suryana Aa (2012) *Guru Profesional*. Penerbit PT. Refika Aditama Bandung
- Fletcher, D., Melin, L., dan Gimeno, A. (2012). Culture and values in family business—A review and suggestions for future research. *Journal of Family Business*
- Fischer, P., Camba, L., Ooi, S. H., & Chevalier, N. (2018). Supporting cognitive control through competition and cooperation in childhood. *Journal of Experimental Child Psychology*, 173, 28–40. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2018.03.011>.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* (1st ed.). Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Gallagher dkk. (2011). "Establishing and Sustaining Teacher Educator Professional Development in a Self-Study Community of Practice: Pre-Tenure Teacher Educators Developing Professionally." *Teaching and Teacher Education* 27(5): 880–90.

- Garrido, Rocio, Manuel Garcia-Ramirez, and Fabricio E. Balcazar. (2019). "Moving towards Community Cultural Competence." *International Journal of Intercultural Relations* 73: 89–101.
- Gunawan, Ibrahim, dan Almukarramah. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta: Sefa Bumi Persada.
- Hadis Abdul H, dan B. Nurhayati, (2010) *Manajemen Mutu Pendidikan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Hanum, F. (2006). Kontribusi Budaya Sekolah Terhadap Kemampuan Melaksanakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). *Dinamika Pendidikan*, XIII(2), 194
- Helker, K., & Wosnitza, M. (2016). The interplay of students' and parents' responsibility judgements in the school context and their associations with student motivation and achievement. *International Journal of Educational Research*, 76, 34–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2016.01.001>.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Pengantar Kepemimpinan* (1sted.). Malang: Ahlimedia Press.
- Ho, Dora, Moosung, & Yue. . Exploring the Relationship between School-Level Teacher Qualifications and Teachers' Perceptions of School-Based Professional Learning Community Practices. *2016*, 54, 32–43.
- Idrus Alawi, Asep Habib. (2019). "Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah." *Alim | Journal of Islamic Education* 1(1):177–202. doi: 10.51275/alim.v1i1.124.
- I Habsyi dan IM Ahmad (2022) Pendidikan dan Pembelajaran Berorientasi Pemecahan Masalah Masa Depan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPEK)*.
- Joen, S, Puranamawati dan Ammirudin (2022). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru* Penerbit: Magama (Anggota IKAPI Cetakan: Pertama ISBN: 978-623-5337-13-5 Kota Palu, Sulawesi Tengah.
- Kaldi, S., & Xafakos, E. (2017). Student teachers' school teaching practice: The relation amongst perceived self-competence, motivation and sources of support. *Teaching and Teacher Education*, 67, 246–258. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.05.019>
- Kartikawati D, Rajaguguk D L dan Sriwartini Y (2019) Penanaman nilai-nilai multikultural yang dipengaruhi oleh kompetensi komunikasi guru di sekolah dasar inklusi Trirenggo, Yogyakarta. *Jurnal Antropologi: Isu-Isu Sosial Budaya*-Vol.21No.02. <https://doi.org/10.25077/jantro.v22.n2.p.168.176.2019>, di akses tgl 2 Oktober 2019.
- Khany, R., & Ghoreishi, M. (2014). One the Relationship between Teachers' Sense of Responsibility and Transformational Leadership Style. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 136, 302–307. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.333>
- Kurt, Hakan, Fatih Güngör, dan Gülay Ekici. (2014). "The Relationship among Teacher Efficacy, Efficacy Regarding Teaching, and Responsibility for Student Achievement." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116: 802–7.
- Lee, J., & Ciftci, A. (2014). Asian international students' socio-cultural adaptation: Influence of multicultural personality, assertiveness, academic self-efficacy, and social support. *International Journal of Intercultural Relations*, 38, 97–105. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.08.009>
- Lincoln & Guba. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.

- Lopez, Angel Rodríguez, Jaime, Souto, & María. (n.d.). Improving Teaching Capacity to Increase Student Achievement: The Key Role of Communication Competences in Higher Education. *2016*, 60, 205–213.
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Maryamah, E. (2016). Pengembangan Budaya Sekolah. *Jurnal Tarbawi*, 2(2), 89.
- Merriam.(2009), *Qualitative Research: An Interactive Approach*, 2nd Ed., Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Musnaeni, Abidin, S., dan Purnamawati. (2022). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98–104. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168>
- Mulyasa,. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.” 5.
- Nazarenko, L. (2015). Linguistic Characteristics of Intercultural Competence as a Part of Teachers’ Professional Competence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 407–412. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.137>
- Nur M, Harun C Z dan Ibrahim S (2016) Manajemen sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SDN daya guci Kabupaten Pide *Jurnal Administrasi Pendidikan* ISSN 2302-0156 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, No. 1, Februari 2016. Diakses tgl 30 Maret 2020
- Owens,. (1995). *Organization Behavior in Education*. Boston: Houghton Mifflin Company.”
- Ollivier, M. (2010). Modes of openness to cultural diversity: Humanist, populist, practical, and indifferent. *Poetics*, 36(2–3), 120–147. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2008.02.005>
- Patton Kevin, dan Melissa Parker. (2017). “Teacher Education Communities of Practice: More than a Culture of Collaboration.” *Teaching and Teacher Education* 67: 351–60.
- Pianda, D. (2018). *KINERJA GURU: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak. www.jejakpublisher.com
- Prayoga, Sugeng, dan Safrida Yuniati. (2019). “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram.” *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran* 5(1):54. doi: 10.33394/jk.v5i1.1394.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (1st ed.). Malang: Ahlimedia Press.
- Sani,R. (2015). *Penjamin Mutu Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekamto, Soerjono. (1983). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Perilaku Organisasi.
- Reusser, K., & Pauli, C. (2015). Co-constructivism in Educational Theory and Practice. Dalam *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.92026-9>
- Riyanta, T. (2016). Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 38
- Robbins SP, (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

- Rossetti, G., & Quinn, B. (2021). Understanding the cultural potential of rural festivals: A conceptual framework of cultural capital development. *Journal of Rural Studies*, 86, 46–53. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.05.009>
- Syamsul Bachri Thalib, 'Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif', (Jakarta: Kencana, 2013), Hlm. 274."
- Spradly, J.P. (1997) Metode Etnografi. Penerjemah Misbah Zulfa Elizabeth. Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Serang: Desanta
- Muliavisitama Sulistyorini. (2001) Hubungan Antara Keterampilan Managerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru. Ilmu Pendidikan."
- Suhayati, I. Y. (2013). Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XVII(1), 87.
- Talvio, M. Berg, M., & Lonka, K. (2015). How does Continuing Training on Social Interaction Skills Benefit Teachers? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171, 820–829. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.197>.
- Ulfatin Nurul (2015). Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasi Penerbit Media Nusa Creative Malang.
- Wahlgren, B., Mariager-Anderson, K., & Sørensen, S. H. (2016). Expanding the traditional role of the adult education teacher – The development of relational competences and actions. *Teaching and Teacher Education*, 60, 303–311. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.09.005>
- Wirawan. (2007). Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yermentaeyeva, A., Aurenova, M. D., Ubaidullah Kyzy, E., Ayapbergenova, A., & Muldabekova, K. (2014). Social Intelligence as a Condition for the Development of Communicative Competence of the Future Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4758–4763. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1021>
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations: Kepemimpinan dalam Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Penerbit Indeks.
- Zazin, N. (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*. AR-RUZZ Media.
- Zlatic. L., Bjekić, D., Marinković, S., & Bojović, M. (2014). Development of Teacher Communication Competence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 606–610. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.26>
- Zubaidah, S. (2015). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 PABELAN. Seminar Nasional Pendidikan UNS & ISPI, (p. 177). Jawa Tengah.