Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management
p-ISSN: 2797-9725 | e-ISSN: 2777-0559
Vol. 5 No. 1 Januari - April 2025

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DAN IMPLIKASINYA PADA MUTU SEKOLAH SMK SWASTA KABUPATEN PANDEGLANG PROVINSI BANTEN

Ata Iskandar Dinata[1]
[1]Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bina Bangsa
Email: ataiskandardinata9823@gmail.com

Abstract

School quality reflects the effectiveness of principal leadership, organizational climate, and teacher performance as key actors in the learning process. This study aims to analyze the influence of principal leadership and organizational climate on teacher performance and its implications for school quality in private vocational high schools (SMK) in Pandeglang Regency, Banten Province. The research employs a quantitative approach with Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM) analysis techniques. The sample consists of 224 teachers from 14 private vocational schools selected proportionally. The findings indicate that principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance (coefficient 0.568) and school quality (coefficient 0.301). Organizational climate also significantly influences teacher performance (coefficient 0.283) and school quality (coefficient 0.423). Furthermore, teacher performance significantly contributes to school quality with a coefficient of 0.295. The results also confirm that teacher performance acts as a partial mediator in the relationship between principal leadership and school quality, as well as between organizational climate and school quality. This study concludes that improving school quality can be achieved through optimizing principal leadership, creating a conducive organizational climate, and enhancing teacher professionalism. The main recommendations include strengthening academic supervision, fostering a collaborative organizational culture, and providing continuous training for principals and teachers to improve the quality of vocational education in Pandeglang Regency.

Keywords*: Principal leadership, organizational climate, teacher performance, school quality, private vocational schools.*

Abstrak

Mutu sekolah merupakan cerminan dari efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap mutu sekolah di SMK swasta Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). Sampel penelitian terdiri dari 224 guru di 14 SMK swasta yang dipilih secara proporsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (koefisien 0,568) dan mutu sekolah (koefisien 0,301). Iklim organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (koefisien 0,283) dan mutu sekolah (koefisien 0,423). Selain itu, kinerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap mutu sekolah dengan koefisien 0,295. Temuan ini juga mengonfirmasi bahwa kinerja guru berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan mutu sekolah, serta antara iklim organisasi dan mutu sekolah. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan mutu sekolah dapat dicapai melalui optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah, penciptaan iklim organisasi yang kondusif, serta peningkatan profesionalisme guru. Rekomendasi utama adalah penguatan supervisi akademik, peningkatan

budaya organisasi yang kolaboratif, serta pelatihan berkelanjutan bagi kepala sekolah dan guru guna meningkatkan kualitas pendidikan kejuruan di Kabupaten Pandeglang
Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kinerja guru, mutu sekolah, SMK swasta

PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif dan siap memasuki dunia kerja (Susianita & Riani, 2024). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) didesain untuk mempersiapkan lulusan dengan keterampilan spesifik yang selaras dengan kebutuhan industri dan dunia usaha (Rudiatna, 2022). Dalam konteks pembangunan nasional, SMK menjadi salah satu ujung tombak dalam menciptakan tenaga kerja terampil yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan mengurangi angka pengangguran (Nuraeni et al., 2022). Namun demikian, pada kenyataannya, kualitas pendidikan kejuruan di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk di Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten, yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan SMK di Provinsi Banten mencapai 11,24%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional yang sebesar 8,49%. Khusus untuk Kabupaten Pandeglang, angka partisipasi kasar (APK) pendidikan menengah hanya mencapai 67,32%, jauh di bawah capaian nasional sebesar 80,68% (Sahal, 2023). Selain itu, laporan Dinas Pendidikan Provinsi Banten tahun 2022 mengindikasikan bahwa hasil ujian kompetensi keahlian (UKK) siswa SMK swasta di Kabupaten Pandeglang memiliki nilai rata-rata 75,3, lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata provinsi sebesar 78,9. Data-data tersebut mengindikasikan adanya permasalahan serius terkait mutu pendidikan di SMK swasta di Kabupaten Pandeglang yang perlu mendapat perhatian dan intervensi strategis (Nur et al., 2023).

Mutu sekolah merupakan hasil kumulatif dari berbagai faktor yang saling berinteraksi dalam sistem Pendidikan (Muharnis & Fadriati, 2023). Salah satu determinan krusial yang memengaruhi mutu sekolah adalah kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran (Mulyasa, 2022). Menurut Suharsaputra (2018), kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang diukur berdasarkan kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melaksanakan

perbaikan serta pengayaan. Kinerja guru yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan mutu proses dan hasil belajar siswa, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah secara keseluruhan (Efendi & Sholeh, 2023).

Berdasarkan hasil observasi awal di beberapa SMK swasta di Kabupaten Pandeglang, ditemukan bahwa kinerja guru masih menghadapi berbagai kendala. Dari aspek perencanaan pembelajaran, sekitar 35% guru belum secara konsisten mengembangkan perangkat pembelajaran yang komprehensif dan kontekstual. Dalam pelaksanaan pembelajaran, 40% guru masih menggunakan metode konvensional dengan keterlibatan siswa yang terbatas. Selain itu, dari segi penilaian, 45% guru belum menerapkan asesmen autentik yang mengukur kompetensi secara komprehensif. Keterbatasan dalam implementasi program perbaikan dan pengayaan juga teridentifikasi pada 50% guru. Fakta-fakta ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja guru yang perlu diatasi untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK swasta Kabupaten Pandeglang.

Dimensi kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dan mutu sekolah (Faridah & Nugroho, 2023). Menurut Yukl (2020), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah mencakup kemampuan untuk membangun visi bersama, memotivasi staf, menciptakan budaya pembelajaran yang kondusif, mengelola perubahan, dan membangun kemitraan strategis dengan pemangku kepentingan (Fadillah, 2024; Nufus et al., 2024). Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa 60% kepala SMK swasta di Kabupaten Pandeglang masih menggunakan pendekatan kepemimpinan transaksional yang cenderung kaku dan berorientasi pada tugas, bukan transformasional yang lebih adaptif dan berorientasi pada pengembangan (Efendi & Sholeh, 2023; Faridah & Nugroho, 2023; Sahal, 2023). Selain itu, 55% kepala sekolah memiliki keterbatasan dalam implementasi supervisi akademik yang efektif, sementara 65% belum optimal dalam membangun jaringan kemitraan dengan dunia usaha dan industry (Nufus et al., 2024).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan mutu sekolah (Suhayat et al., 2023). Menurut Hoy dan

Miskel (2019), iklim organisasi sekolah merupakan karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya dan memengaruhi perilaku warga sekolah. Iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan adanya hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, dukungan kolegial, dan keterlibatan dalam pengambilan Keputusan (Ana et al., 2024; Tasliman & Suklani, 2024). Hasil observasi menunjukkan bahwa 55% SMK swasta di Kabupaten Pandeglang memiliki iklim organisasi yang cenderung tertutup dengan komunikasi satu arah dan keterlibatan terbatas dalam pengambilan keputusan. Selain itu, 48% sekolah menunjukkan tingkat konflik yang relatif tinggi dengan mekanisme resolusi konflik yang belum efektif, sementara 58% memiliki sistem penghargaan yang belum optimal dalam mendorong motivasi dan kinerja guru.

Berbagai studi terdahulu telah mengkonfirmasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kinerja guru, dan mutu sekolah. Penelitian Nurhayati (2019) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 37,2%. Studi Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 43,5%. Sementara itu, penelitian Fathurrohman (2021) mengungkapkan bahwa kinerja guru berpengaruh positif terhadap mutu sekolah dengan kontribusi sebesar 52,8%. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut dilakukan secara parsial dan belum mengkaji secara komprehensif interrelasi antara keempat variabel dalam satu model penelitian, khususnya dalam konteks SMK swasta di Kabupaten Pandeglang.

Beberapa teori yang relevan untuk mengkaji permasalahan ini antara lain teori kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio, teori iklim organisasi dari Litwin dan Stringer, teori kinerja dari Armstrong, dan teori mutu pendidikan dari Sallis. Teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya aspek karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dari pemimpin dalam mendorong performa optimal bawahannya (Saparudin & Safariyah, 2025). Teori iklim organisasi menggarisbawahi pengaruh persepsi kolektif tentang kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi terhadap perilaku dan kinerja anggota organisasi (Restuputri et al., 2024). Teori kinerja menyoroti pentingnya kompetensi, motivasi, dan kesempatan dalam menghasilkan kinerja yang optimal (Nursalim & Anshori, 2024). Sementara itu, teori mutu pendidikan menekankan

pentingnya kepuasan pelanggan, perbaikan berkelanjutan, dan keterlibatan total seluruh warga sekolah dalam mencapai mutu yang unggul (Thahir, 2023).

Menyadari pentingnya isu ini, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru dan implikasinya pada mutu sekolah SMK swasta di Kabupaten Pandeglang menjadi sangat relevan dan urgen. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan model empiris yang menjelaskan interrelasi antar variabel, mengidentifikasi determinan kritis yang memengaruhi mutu sekolah, dan merumuskan strategi intervensi yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan kejuruan di Kabupaten Pandeglang. Dalam jangka panjang, hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan pendidikan yang berbasis bukti (evidence-based policy) untuk meningkatkan daya saing lulusan SMK dalam memasuki dunia kerja, yang pada gilirannya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah: Perspektif Teori Kepemimpinan Transformasional Bass dan Avolio

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan institusi pendidikan. Bass dan Avolio (2004) mengembangkan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan empat komponen utama: pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration). Pengaruh ideal mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi model peran yang dikagumi dan dihormati; motivasi inspirasional berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan menginspirasi; stimulasi intelektual melibatkan pemimpin yang mendorong inovasi dan kreativitas; sementara pertimbangan individual menekankan pada perhatian khusus yang diberikan pemimpin terhadap kebutuhan pengembangan masing-masing individu (Bass & Riggio, 2006).

Dalam konteks sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki implikasi signifikan. Leithwood dan Jantzi (2006) menemukan bahwa kepala sekolah

transformasional secara efektif dapat mempengaruhi kondisi sekolah melalui pengembangan kapasitas staf, membangun struktur kolaboratif, dan menciptakan budaya sekolah yang produktif. Studi empiris yang dilakukan oleh Sun dan Leithwood (2012) mengungkapkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan komitmen guru, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan.

Perlu digarisbawahi bahwa implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks SMK memiliki karakteristik khusus. Sebagaimana diungkapkan oleh Hallinger (2018), kepemimpinan instruksional dalam pendidikan kejuruan harus berfokus pada penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri, memfasilitasi pengembangan profesional guru yang berorientasi pada keterampilan praktis, dan membangun jaringan kemitraan dengan dunia usaha dan industri. Oleh karena itu, kepala SMK yang efektif perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dengan kebutuhan spesifik pendidikan kejuruan untuk mengoptimalkan kinerja guru dan mutu sekolah.

2. Iklim Organisasi Sekolah: Perspektif Teori Litwin dan Stringer

Iklim organisasi sekolah merupakan konstruk multidimensional yang mencerminkan persepsi kolektif tentang suasana kerja dalam institusi pendidikan. Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "sekumpulan karakteristik yang dapat diukur dari lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan tersebut dan yang diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka." Model iklim organisasi Litwin dan Stringer mencakup sembilan dimensi: struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, dan identitas.

Hoy dan Miskel (2019) mengadaptasi teori Litwin dan Stringer dalam konteks pendidikan dan mengidentifikasi tipologi iklim sekolah yang berkisar dari iklim terbuka hingga tertutup. Iklim terbuka ditandai dengan tingkat kepercayaan yang tinggi, komunikasi efektif, dan kolaborasi yang kuat antar staf, sementara iklim tertutup dicirikan oleh ketidakpercayaan, komunikasi terbatas, dan rendahnya kolaborasi. Thapa et al. (2013) dalam tinjauan sistematis terhadap 206 studi tentang iklim sekolah, menemukan bahwa

iklim sekolah yang positif secara konsisten berkorelasi dengan motivasi guru yang lebih tinggi, komitmen organisasi, dan kinerja yang lebih baik.

Dalam setting SMK, dimensi iklim organisasi memiliki penekanan khusus pada aspek hubungan dengan dunia industri. Sebagaimana dikemukakan oleh Genlott et al. (2021), iklim SMK yang kondusif ditandai dengan adanya interaksi intensif dengan industri, orientasi pada inovasi dan kewirausahaan, serta fleksibilitas dalam mengadaptasi perubahan teknologi dan kebutuhan pasar kerja. Kondisi ini menjadi catatan penting dalam menganalisis iklim organisasi di SMK swasta Kabupaten Pandeglang yang menjadi fokus penelitian ini.

3. Kinerja Guru: Perspektif Teori Kinerja Armstrong

Kinerja guru merupakan faktor determinan dalam menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Armstrong (2020) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang membawa hasil dan mencakup dimensi perilaku (apa yang dilakukan) dan dimensi hasil (konsekuensi dari perilaku). Teori kinerja Armstrong menekankan bahwa kinerja optimal merupakan fungsi dari tiga faktor utama: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) – dikenal sebagai model AMO. Dalam konteks guru, kemampuan berkaitan dengan penguasaan konten dan pedagogi; motivasi mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik; sementara kesempatan meliputi dukungan organisasi, sumber daya yang memadai, dan lingkungan yang mendukung.

Usman (2017) mengadaptasi teori kinerja Armstrong dalam konteks pendidikan Indonesia dan mengidentifikasi empat dimensi utama kinerja guru: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan tindak lanjut. Sementara itu, Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menetapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Beberapa penelitian telah mengkonfirmasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Misalnya, Demirtas (2010) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjelaskan 42% varians dalam kinerja guru. Sementara itu, Selamat et al. (2013) menemukan bahwa iklim organisasi berkontribusi sebesar 48% terhadap kinerja guru. Hasil-hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan iklim organisasi, yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

4. Mutu Sekolah: Perspektif Teori Mutu Pendidikan Sallis

Mutu sekolah merupakan tujuan akhir dari berbagai intervensi pendidikan. Sallis (2014) mendefinisikan mutu dalam pendidikan sebagai "filosofi perbaikan terus-menerus, yang dapat menyediakan seperangkat alat praktis untuk memenuhi dan melampaui kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan saat ini dan masa depan." Teori Total Quality Management (TQM) dalam pendidikan yang dikembangkan Sallis menekankan pada tiga prinsip utama: fokus pada pelanggan (siswa, orang tua, masyarakat, dan dunia kerja), perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), dan keterlibatan total (total involvement) seluruh warga sekolah.

Dalam konteks SMK, mutu sekolah memiliki indikator spesifik yang berkaitan dengan kesesuaian lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Sudira (2016), mutu SMK tercermin dari kompetensi lulusan, tingkat penyerapan di dunia kerja, kesesuaian bidang pekerjaan dengan keahlian, dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Hal ini sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK yang bertujuan meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan SMK.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Hamrin (2012) menunjukkan bahwa mutu sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kinerja guru (kontribusi 53,1%), kepemimpinan kepala sekolah (kontribusi 47,3%), dan budaya sekolah yang merupakan manifestasi dari iklim organisasi (kontribusi 45,8%). Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini memiliki keterkaitan yang signifikan dalam mempengaruhi mutu sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif, yaitu metode yang bertujuan memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data atau sampel yang dikumpulkan tanpa melakukan analisis mendalam atau menarik kesimpulan secara umum (Mahendra, 2024; Mahendra et al., 2023, 2024). Teknik analisis data menggunakan analisis statistic deskriptif dan analisis statistic inferensial menggunakan Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS-SEM).

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh guru di 14 SMK Swasta di Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten, dengan total 510 guru, baik berstatus PNS maupun honorer. Maka sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 224,17 yang kemuadian dibulatkan 224 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: studi penelitian kepustakaan, lapangan (wawancara dan penyebaran angket) dengan menggunakan skala interval yaitu setuju-tidak setuju melalui skala penilaian dari rentang 1 hingga 5 yang menunjukkan tingkat sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu daftar pertanyaan berupa kuesioner yang bersifat terstruktur. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden diuji terlebih dahulu guna untuk memenuhi persyaratan uji analisis data, yaitu dengan menggunakan pengujian validitas data, reliabilitas data, normalitas data dan linearitas data.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Gambaran dari karakteristik 224 orang responden yang menjadi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, status kepegawaian, tingkat pendidikan, status sertifikasi, dan status pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1

Karakteristik Responden

No.	Jenis kelamin	f	Persentase (%)
1	Laki - laki	131	58.5%
2	Perempuan	93	41.5%
Jumlah		224	100%

No.	Usia	f	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	57	25,44%
2	30 - 40 Tahun	130	58,04%
3	> 40 Tahun	37	16,52%
Jumlah		224	100.00%

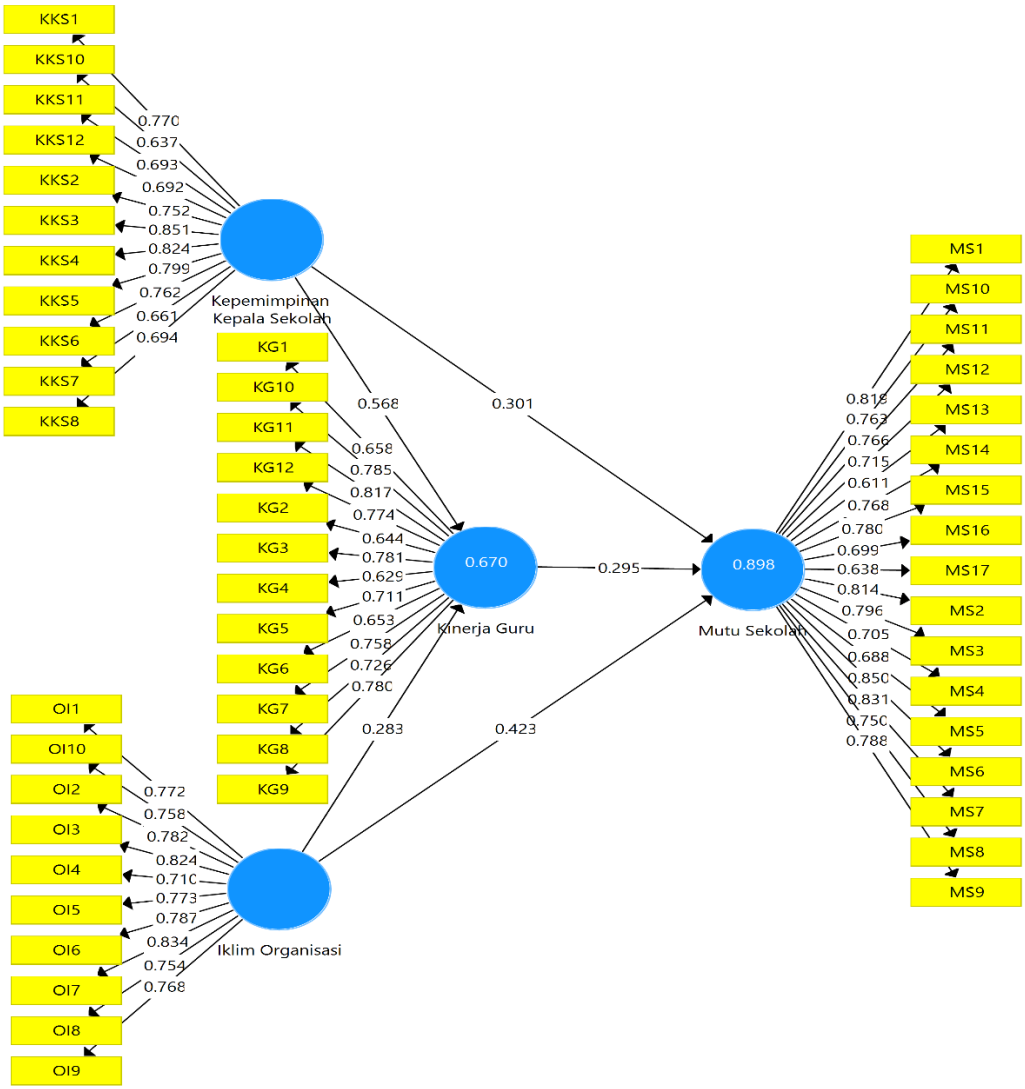
No.	Status	f	Persentase (%)
1	NON PNS	123	54.9

2	PNS	101	45.1
Jumlah		224	100%

No	Nama Sekolah	Jumlah Responden
1	SMKS Dwi Putra Bangsa	15
2	SMKS Perbankan la Tahzan	21
3	SMKS PGRI Labuan	8
4	SMKS PGRI Pandeglang	25
5	SMKS Al-Falah Ciekek Hilir	11
6	SMKS Al-Hasan Saketi	25
7	SMKS An Nawawiah	4
8	SMKS Babunajah	16
9	SMKS Baitul Hamdi Menes	27
10	SMKS Bina Mandiri Saketi	19
11	SMKS Bina Warga	18
12	SMKS Binkes Pandeglang	12
13	SMKS Ikpi Labuan	9
14	SMKS F'A Bani Hamim	14

Sumber: Penelitian 2025

2. Hasil Pengujian *Convergent Validity* Setelah Modifikasi



Gambar 1. Run PLS Algorithm Model

Gambar diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel memiliki nilai loading di atas 0,60, yang mengindikasikan validitas yang baik dan memenuhi validitas konvergen. Nilai loading factor untuk setiap indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Outer Loading

	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Sekolah
KG1			0,658	
KG10			0,785	

	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Sekolah
KG11			0,817	
KG12			0,774	
KG2			0,644	
KG3			0,781	
KG4			0,629	
KG5			0,711	
KG6			0,653	
KG7			0,758	
KG8			0,726	
KG9			0,780	
KKS1		0,770		
KKS10		0,637		
KKS11		0,693		
KKS12		0,692		
KKS2		0,752		
KKS3		0,851		
KKS4		0,824		
KKS5		0,799		
KKS6		0,762		
KKS7		0,661		
KKS8		0,694		
MS1				0,819
MS10				0,763
MS11				0,766
MS12				0,715
MS13				0,611
MS14				0,768

	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Sekolah
MS15				0,780
MS16				0,699
MS17				0,638
MS2				0,814
MS3				0,796
MS4				0,705
MS5				0,688
MS6				0,850
MS7				0,831
MS8				0,750
MS9				0,788
OI1	0,772			
OI10	0,758			
OI2	0,782			
OI3	0,824			
OI4	0,710			
OI5	0,773			
OI6	0,787			
OI7	0,834			
OI8	0,754			
OI9	0,768			

Rata-rata nilai loading factor setiap indikator dalam analisis ini melebihi 0,60, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel diatas. Dengan demikian, seluruh indikator memenuhi kriteria keandalan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Validitas diskriminan memastikan bahwa setiap konstruk atau variabel laten memiliki perbedaan yang jelas dengan variabel lainnya. Hasil analisis validitas diskriminan dalam penelitian ini ditunjukkan melalui nilai cross loading pada tabel berikut:

	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Sekolah
KKS1	0,713	0,770	0,568	0,683
KKS10	0,076	0,137	0,045	0,040
KKS11	0,203	0,293	0,168	0,169
KKS12	0,129	0,092	0,106	0,144
KKS2	0,668	0,752	0,624	0,659
KKS3	0,700	0,851	0,705	0,770
KKS4	0,697	0,824	0,717	0,771
KKS5	0,618	0,799	0,664	0,706
KKS6	0,558	0,762	0,572	0,668
KKS7	0,089	0,161	0,086	0,092
KKS8	0,146	0,194	0,089	0,137
	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Sekolah
OI1	0,772	0,621	0,495	0,641
OI10	0,758	0,680	0,586	0,696
OI2	0,782	0,602	0,530	0,675
OI3	0,824	0,641	0,641	0,720
OI4	0,710	0,603	0,642	0,708
OI5	0,773	0,622	0,574	0,670
OI6	0,787	0,687	0,648	0,721
OI7	0,834	0,690	0,625	0,758
OI8	0,754	0,669	0,559	0,679
OI9	0,768	0,601	0,522	0,664

	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Sekolah
KG1	0,436	0,438	0,658	0,478
KG10	0,698	0,752	0,785	0,812
KG11	0,713	0,816	0,817	0,878
KG12	0,741	0,796	0,774	0,844
KG2	0,353	0,399	0,644	0,437
KG3	0,539	0,589	0,781	0,577
KG4	0,373	0,363	0,629	0,377
KG5	0,494	0,504	0,711	0,541
KG6	0,455	0,475	0,653	0,486
KG7	0,519	0,566	0,758	0,559
KG8	0,460	0,435	0,726	0,525
KG9	0,530	0,535	0,780	0,594

	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Sekolah
MS1	0,688	0,755	0,764	0,819
MS10	0,684	0,575	0,614	0,763
MS11	0,669	0,618	0,661	0,766
MS12	0,643	0,642	0,578	0,715
MS13	0,598	0,551	0,486	0,611
MS14	0,769	0,651	0,568	0,768
MS15	0,791	0,714	0,638	0,780
MS16	0,723	0,658	0,515	0,699
MS17	0,614	0,576	0,509	0,638
MS2	0,674	0,783	0,754	0,814
MS3	0,653	0,748	0,727	0,796
MS4	0,598	0,724	0,659	0,705
MS5	0,539	0,680	0,596	0,688
MS6	0,708	0,734	0,779	0,850
MS7	0,661	0,696	0,759	0,831
MS8	0,722	0,593	0,594	0,750
MS9	0,722	0,651	0,696	0,788

4. Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Validitas diskriminan juga dapat dievaluasi dengan membandingkan akar Average Variance Extracted (√AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model. Jika √AVE suatu konstruk lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lain, maka validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel. AVE dan Latent Variable Correlation

	AVE	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Sekolah
Iklim Organisasi	0,604	1,000	0,827	0,753	0,895
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,533	0,827	1,000	0,803	0,888
Kinerja Guru	0,531	0,753	0,803	1,000	0,856
Mutu Sekolah	0,569	0,895	0,888	0,856	1,000

Tabel menunjukkan bahwa semua nilai AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk, menandakan bahwa setiap konstruk dalam model memenuhi validitas diskriminan. Model yang baik memerlukan nilai AVE di atas 0,5 (Ghozali, 2019). Hasil analisis juga mengonfirmasi bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga validitas konstruk terpenuhi

5. Pengujian *Inner Model*

Nilai R^2 menunjukkan determinasi variabel eksternal terhadap variabel endogen, di mana semakin tinggi nilainya, semakin baik modelnya. Berdasarkan Tabel di bawah, nilai R^2 untuk model Kinerja Guru adalah 0,670 (kategori moderat), sedangkan untuk model Mutu Sekolah mencapai 0,898 (kategori kuat).

	R Square	*R Square Adjusted*
Kinerja Guru	0,670	0,667
Mutu Sekolah	0,898	0,897

6. Uji Hipotesis

Tingkat signifikansi hipotesis dapat ditentukan melalui P-Values. Jika P-Values ≤ 0,05, maka hipotesis diterima. SmartPLS menggunakan metode bootstrapping untuk menghitung nilai P pada model yang telah memenuhi kriteria validitas, reliabilitas, dan kelayakan. Hasil bootstrapping disajikan dalam Tabel di bawah ini:

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values
Iklim Organisasi -> Kinerja Guru	0,283	0,274	0,083	3,401	**0,001**
Iklim Organisasi -> Mutu Sekolah	0,423	0,422	0,047	8,966	**0,000**
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Kinerja Guru	0,568	0,580	0,090	6,336	**0,000**
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Mutu Sekolah	0,301	0,324	0,106	2,854	**0,005**
Kinerja Guru -> Mutu Sekolah	0,295	0,273	0,097	3,034	**0,003**

Setelah dilakukan bootstrapping pada model pengukuran, diperoleh hasil pengujian hipotesis yang disajikan sebagai berikut:

a. **H1: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan koefisien jalur 0,568 dan P-Value 0,000 (< 0,05). Koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah, semakin meningkat Kinerja Guru, sehingga hipotesis H1 diterima.

b. **H2: Terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai 0,283 dan P-Value 0,001 (< 0,05). Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik Iklim Organisasi, semakin meningkat Kinerja Guru, sehingga hipotesis H2 diterima.

c. **H3: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Sekolah**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Mutu Sekolah dengan koefisien jalur 0,301 dan P-Value 0,005 (< 0,05). Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, semakin meningkat Mutu Sekolah, sehingga hipotesis H3 diterima.

d. **H4: Terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Mutu Sekolah**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Mutu Sekolah dengan koefisien jalur 0,423 dan P-Value 0,000 (< 0,05). Koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin baik Iklim Organisasi, semakin meningkat Mutu Sekolah, sehingga hipotesis H4 diterima.

e. **H5: Terdapat pengaruh signifikan Kinerja Guru terhadap Mutu Sekolah**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Mutu Sekolah dengan koefisien jalur 0,295 dan P-Value 0,003 (< 0,05). Koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin baik Kinerja Guru, semakin meningkat Mutu Sekolah, sehingga hipotesis H5 diterima.

f. H6: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Sekolah melalui mediasi Kinerja Guru

Hasil uji specific indirect effect menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Mutu Sekolah melalui Kinerja Guru dengan P-Value 0,001 < 0,05 (signifikansi alpha 5%). Sementara itu, analisis total effects mengungkap bahwa hubungan langsung antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Mutu Sekolah tetap signifikan dengan P-Value 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, mediasi yang terjadi bersifat parsial (partially mediating), sehingga hipotesis H6 diterima.

g. H7: Terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Mutu Sekolah melalui mediasi Kinerja Guru

Uji specific indirect effect menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Mutu Sekolah melalui Kinerja Guru dengan P-Value 0,041 < 0,05 (signifikansi alpha 5%). Sementara itu, hasil analisis total effects mengonfirmasi bahwa hubungan langsung antara Iklim Organisasi dan Mutu Sekolah tetap signifikan dengan P-Value 0,000 < 0,05. Dengan demikian, mediasi yang terjadi bersifat parsial (partially mediating), sehingga hipotesis H7 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik meningkatkan Kinerja Guru, sedangkan kualitas kepemimpinan yang rendah berdampak negatif pada kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan Kinerja Guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2023), Gazali et al., (2023), Helmina & Giatman (2023), Maknun et al., (2023), dan Sartika et al., (2023) yang menegaskan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan Kinerja Guru, sementara iklim organisasi yang kurang berkembang berdampak negatif. Oleh karena itu, upaya peningkatan Iklim Organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung optimalisasi kinerja guru. Pimpinan sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan dan mengembangkan Iklim Organisasi yang positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap et al., (2023), Novianti (2023), Rosdiana et al., (2023), Syafitra et al., (2023), dan Witari et al., (2023) yang menegaskan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Sekolah

Hipotesis ketiga menguji apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Mutu Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik berkontribusi signifikan dalam meningkatkan Mutu Sekolah. Semakin tinggi kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, semakin baik Mutu Sekolah, dan sebaliknya. Oleh karena itu, peningkatan kepemimpinan merupakan langkah strategis dalam meningkatkan Mutu Sekolah. Temuan ini didukung oleh penelitian Baga et al., (2023), Hidayat (2023), Lubis (2023), Nasution (2023), dan Ulpah et al., (2023) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap Mutu Sekolah.

4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Mutu Sekolah

Hipotesis keempat menguji apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Mutu Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang kondusif dapat meningkatkan Mutu Sekolah. Iklim Organisasi mencerminkan kondisi kerja yang memengaruhi perilaku serta kerja sama dalam mencapai tujuan institusi. Semakin baik Iklim Organisasi di lingkungan sekolah, semakin tinggi Mutu Sekolah, dan sebaliknya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas Iklim Organisasi menjadi langkah penting bagi pimpinan sekolah dalam upaya meningkatkan Mutu Sekolah. Penelitian ini dikonfirmasi oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Juhaeni (2023), Kurniati (2023), Rerung & Syafii (2023), M. Sari et al., (2023), serta Syaifudin & Egar (2023) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi terhadap Mutu Sekolah.

5. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Sekolah

Hipotesis kelima menguji hubungan antara Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Mutu Sekolah, di mana peningkatan kinerja berdampak positif pada mutu pendidikan. Kinerja Guru mencerminkan kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sebagai bentuk kompetensi profesional. Semakin tinggi Kinerja Guru, semakin baik Mutu Sekolah, dan sebaliknya. Oleh karena itu, peningkatan Kinerja Guru menjadi strategi utama bagi pimpinan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Huda (2022), Idris (2017), Ikram et al., (2019), Indriawati et al., (2022), dan Ulpah et al., (2023).

6. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Melalui Mediasi Kinerja Guru

Hipotesis keenam menguji peran mediasi Kinerja Guru dalam hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Mutu Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru berperan sebagai mediator parsial (semu), di mana Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat memengaruhi Mutu Sekolah baik secara langsung maupun melalui peningkatan Kinerja Guru. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai melalui optimalisasi kepemimpinan serta pengelolaan kinerja guru.

7. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Mutu Sekolah Melalui Mediasi Kinerja Guru

Hipotesis ketujuh menguji peran mediasi Kinerja Guru dalam hubungan antara Iklim Organisasi dan Mutu Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru berperan sebagai mediator parsial, di mana Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Mutu Sekolah baik secara langsung maupun melalui Kinerja Guru. Namun, pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Mutu Sekolah lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui mediasi Kinerja Guru. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan iklim organisasi yang kondusif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kinerja guru, dan mutu sekolah di SMK

swasta Kabupaten Pandeglang. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (koefisien 0,568) dan mutu sekolah (koefisien 0,301), sementara iklim organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru (koefisien 0,283) dan mutu sekolah (koefisien 0,423). Temuan ini mengonfirmasi pentingnya peran kepemimpinan dan iklim organisasi sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan.

Kinerja guru terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu sekolah dengan koefisien 0,295, yang menegaskan bahwa guru berperan sebagai ujung tombak dalam peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, penelitian menemukan bahwa kinerja guru berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan mutu sekolah, serta antara iklim organisasi dan mutu sekolah. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa mediasi yang terjadi bersifat parsial, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap mutu sekolah.

Secara keseluruhan, semua hipotesis penelitian (H1 hingga H7) diterima, yang menggambarkan model hubungan komprehensif di mana mutu sekolah dipengaruhi oleh tiga jalur: pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah, pengaruh langsung dari iklim organisasi, dan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kinerja guru. Temuan ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan mutu SMK swasta, yang melibatkan penguatan aspek kepemimpinan, penciptaan iklim organisasi yang kondusif, dan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ana, A., Waruwu, M., & Wicaksono, L. (2024). KOMUNIKASI EFEKTIF KUNCI TERCIPTANYA IKLIM ORGANISASI YANG BAIK. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *9*(3), 314–321.

Baga, Y., Saingo, Y. A., Ali, U., & Pairikas, F. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Lamboya. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(9), 4121–4135. https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jim.v2i9.2136

Dewi, F. M., Asmendri, A., David, D., Hendriani, S., & Salam, Y. (2023). Kontribusi Iklim Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *11*(1), 101–112. https://doi.org/https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.672

Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu

pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, *2*(2), 68–85.

Fadillah, Z. I. (2024). Peran kepala sekolah dalam mendorong inovasi dan perubahan positif. *JME Jurnal Management Education*, *2*(03), 95–101.

Faridah, S., & Nugroho, A. G. (2023). Kepemimpinan Dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *JIS: Journal Islamic Studies*, *1*(2), 203–211.

Gazali, H., Ridho, M., & Gistituati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak. *Journal of Education Research*, *4*(3), 1193–1201. https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v4i3.354

Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, *8*(2), 226–231. https://doi.org/https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537

Helmina, A., & Giatman, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Journal of Education Research*, *4*(2), 669–676. https://doi.org/https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/232

Hidayat, F. N. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *6*(1), 1–15. https://doi.org/https://doi.org/10.37329/cetta.v6i1.2142

Huda, M. (2022). Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(01), 1–18. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30868/im.v5i01.2083

Idris, A. (2017). Pengaruh orientasi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan pada SD Negeri Tanjung 2. *Jurnal Mitra Manajemen*, *1*(2), 189–201. https://doi.org/https://doi.org/10.52160/ejmm.v1i2.23

Ikram, A., Kurniady, D. A., & Prihatin, E. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *16*(2), 217–224. https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jap.v26i2.21340

Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, *3*(3), 204–215. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795

Juhaeni, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MAN 1 INDRAMAYU. *Edum Journal*, *6*(1), 100–115. https://doi.org/https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.138

Kurniati, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Manajemen Mutu Sekolah Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Syntax Transformation*, *4*(5), 50–58. https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jst.v4i5.732

Lubis, S. E. F. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI 104230 TANJUNG SARI. *PENDALAS: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(1), 77–87. https://doi.org/https://doi.org/10.47006/pendalas.v3i1.236

Mahendra, Y. (2024). Upaya pencegahan kekerasan seksual bagi remaja dilingkungan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Bait Et-Tauhdi Kota Serang. *Abdimas Siliwangi*, *7*(3), 655–667.

Mahendra, Y., Jundi, R., Wulandari, G., & Munawar, A. (2024). The Urgency of Digital Literacy in Shaping Students' Civic Virtue: Challenges and Opportunities in the Technological Era. *ICoCSE*

Proceedings, *1*, 17–22.

Mahendra, Y., Mulyawan, G., & Putri, V. K. (2023). Transformasi Pembelajaran Sosiologi: Peran Keterampilan 4c Di Abad Ke-21: Indonesia. *P2M STKIP Siliwangi*, *10*(2), 120–131.

Maknun, N. L., Arbarini, M., & Pranoto, Y. K. S. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Masa Era New Normal di PAUD Kabupaten Kudus. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(1), 1035–1043. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i1.4042

Muharnis, M., & Fadriati, F. (2023). Analisis implementasi kebijakan kurikulum pendidikan nasional. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, *6*(1), 49–59.

Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen pendidikan karakter*. Bumi Aksara.

Nasution, D. N. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di UPT SPF SD Negeri 101776 Sampali. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, *1*(2), 133–139. https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubpi.v1i2.1386

Novianti, N. (2023). Analisis Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se Kabupaten Nganjuk. *E-Jurnal Mitra Pendidikan*, *7*(4), 197–209.

Nufus, E. A. B., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2024). Strategi dan Pendekatan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, *6*(2), 183–200.

Nur, M., Sari, N., & Surya, H. (2023). *Coping Stress Guru PAUD: Penanganan Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah PAUD Reguler*. Sada Kurnia Pustaka.

Nuraeni, Y., Yuliastuti, A., Nasution, F. A., Saepul Muharam, A., & Iqbal, F. (2022). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *17*(1), 11–26.

Nursalim, M. F., & Anshori, M. I. (2024). Kompetensi Organisasi. *Business and Investment Review*, *2*(3), 38–46.

Rerung, A., & Syafii, M. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) PAPUA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(2), 40–53. https://doi.org/https://doi.org/10.55049/jeb.v15i2.222

Restuputri, D. P., Rifdah, N. T., & Masudin, I. (2024). *MEMBANGUN IKLIM KESELAMATAN KERJA Teori, Strategi dan Praktik*. UMMPress.

Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, *2*(3), 41–48. https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.319

Rudiatna, R. D. (2022). Strategi Peningkatan Kompetensi Siswa Melalui Penerapan New Teaching factory Pada Kompetensi Keahlian Kriya Kayu Smk Negeri 14 Bandung. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, *2*(4), 617–632.

Sahal, A. (2023). *Pengaruh tingkat pendidikan, jumlah tenaga kerja, tingkat pengangguran terbuka, dan indeks pembangunan manusia terhadap ketimpangan pendapatan di Pulau Jawa tahun 2017-2021*. Universitas Islam Indonesia.

Saparudin, E., & Safariyah, D. H. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH BERLANDASKAN SISTEM AMONG DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SDN 03 SURU KAB. PEMALANG. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(01), 896–908.

Sari, M., Naibaho, M. A., Hasibuan, P. M., & Khairuni, T. L. (2023). Strategi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(6). https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8126157

Sartika, L., Widayatsih, T., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal on Education*, *5*(3), 6802–6812. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1465

Suhayat, J., Suwatno, S., & Buchdadi, A. D. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Persepsi Kepala Sekolah. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, *1*(1), 40–51.

Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan sebagai kunci utama dalam mempersiapkan generasi muda ke dunia kerja di era globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1–12.

Syafitra, V., Natuna, D. A., Muryanti, M., Arien, W., & Oktary, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Cendana Riau. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, *5*(2), 2364–2370. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.13579

Syaifudin, A., & Egar, N. (2023). PENGARUH KINERJA GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MUTU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA DI KABUPATEN KUDUS. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, *9*(2), 3155–3163. https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.1007

Tasliman, D., & Suklani, S. (2024). Budaya Dan Iklim Organisasi Di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(17), 318–324.

Thahir, M. (2023). *Manajemen mutu sekolah*. Indonesia Emas Group.

Ulpah, M., Agustini, A., Sofiah, L., & Basrowi, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan. *JOURNAL ON TEACHER EDUCATION Research & Learning in Faculty of Education*, *4*(3), 521–531.

Witari, I., Jalinus, N., & Mardizal, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Payakumbuh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 8545–8556. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.1409