

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SMA NEGERI KOTA JAMBI**



TESIS

Oleh :

ETI PUSPITA

NIM P2A222001

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SMA NEGERI KOTA JAMBI**



TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jambi**

Oleh :

ETI PUSPITA

NIM P2A222001

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di SMA Negeri Kota Jambi*”
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, yang disusun oleh Eti Puspita,
Nomor Induk Mahasiswa P2A222001 telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Jambi, 27 Desember 2023

Pembimbing I

Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd.I., M.Pd.I
NIP. 198110062008121002

Jambi, 27 Desember 2023

Pembimbing II

Dr. Dra. Hj. Aprillitavivayarti, M.M
NIP. 196104241987102001

HALAMAN PERSETUJUAN KETUA PROGRAM STUDI

Dengan ini Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, menyatakan bahwa :

Nama	: Eti Puspita
Nomor Mahasiswa	: P2A222001
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi	: -
Judul Usulan	: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi

Telah memenuhi semua persyaratan administrasi akademik dan keuangan, untuk mencapai tahap Sidang Tesis.

Jambi, 27 Desember 2023

Ketua Program Studi,

Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd. I., M.Pd.I.
NIP. 19811006 200812 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di SMA Kota Jambi** yang disusun oleh :

Nama : Eti Puspita

NIM : P2A222001

Jenjang Pendidikan : Strata 2 (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Fakultas : Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi

Telah diuji dan dipertahankan didepan dewan penguji pada sidang Ujian Tesis Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi Pada Tanggal 3 Januari 2024

Jambi, 3 Januari 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd.I., M.Pd.I
NIP. 198110062008121002

Dr. Dra. Hj. Aprillitzavivayarti, M.M
NIP. 196104241987102001

Mengesahkan,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan

Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd.I., M.Pd.I
NIP. 198110062008121002

PERNYATAAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah
Dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di
SMA Negeri Kota Jambi

Nama : Eti Puspita

NIM : P2A222001

Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Konsentrasi : Kepemimpinan Pendidikan

Tanggal : 5 Januari 2024

Merupakan hasil karya sendiri dengan dibimbing oleh Komunikasi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan yang digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jambi, 5 Januari 2024

Eti Puspita

MOTTO

“ Pendidikan adalah apa yang tersisa setelah melupakan semua yang dia pelajari
di sekolah.”

(Albert Einstein)

Sistem pendidikan yang bijaksana setidaknya akan mengajarkan kita betapa
sedikitnya yang belum diketahui oleh manusia, seberapa banyak yang masih harus
dipelajari”

(Sir John Lubbock)

“Pendidikan Memiliki Akar Yang Pahit, Tapi Buahnya Manis”

(Aristoteles)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk ayahanda Rozi dan ibunda Murni tercinta atas do'a, pengorbanan, serta kerja kerasnya sehingga aku bisa meraih ilmu dan juga selalu membiarkanku mengejar impian apapun itu. Terima kasih telah memberikan dukungan dan kepercayaan yang begitu besar, semoga di kemudian hari aku dapat membahagiakan ayah dan ibu serta dapat memberikan contoh yang baik bagi saudaraku Ariza Juanda.

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan-Nya, Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMA (Sekolah Menengah Atas) Negeri Kota Jambi” ini dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis haturkan kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan Tesis ini, diantaranya adalah:

1. Kepada kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda Rozi dan Ibunda Murni terima kasih atas doa, dukungan, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
2. Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc, Ph.D., selaku Rektor Universitas Jambi.
3. Prof. Dr. M. Rusdi, S.Pd., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi, yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan Tesis ini.
4. Bapak Dr. K.A. Rahman, M.Pd.I., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Jambi, atas kesempatan yang telah diberikan untuk melakukan penelitian.
5. Bapak Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd.I., M.Pd.I., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Jambi dan sekaligus selaku dosen pembimbing I saya yang telah membimbing dan membantu dalam penyusunan Tesis saya.
6. Bapak Dr. Sofwan, S.Pd., M.Pd., selaku dosen pembimbing akademik saya.
7. Ibu Dr. Dra. Hj. Aprilitzavivayarti, MM. selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan membantu dalam penyusunan Tesis saya.
8. Prof/Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan yang selama perkuliahan telah membimbing dan mengajarkan saya dengan baik.

9. Kepala sekolah SMA Negeri 12 Kota Jambi dan SMA Negeri 13 Kota Jambi yang telah membantu peneliti untuk memperoleh data penelitian.
10. Guru dan tenaga kependidikan SMA Negeri 12 Kota Jambi dan SMA Negeri 13 Kota Jambi yang telah membantu peneliti untuk memperoleh data penelitian.
11. Kepada saudaraku satu-satunya Ariza Juanda, terima kasih atas segala dukunganmu.
12. Kepada kekasihku Firmanto, A.Md.T. terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan yang luar biasa untuk penulis.
13. Kepada kakakku Rosa Pina Septiana. S. S.Pd., M.Pd. terima kasih telah banyak membantu selama perkuliahan hingga pada penyusunan Tesis ini.
14. Keluarga besar Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, khususnya teman-teman seperjuangan, atas dukungan, semangat, serta kerjasamanya, dan pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas semua kebaikan yang telah kalian semua berikan. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih jauh dari sempurna, baik metode maupun cara penulisan. Namun demikian, peneliti telah berupaya dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat peneliti harapkan untuk menyempurnakan Tesis ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin Allahuma Aamiin.*

Jambi, 03 Januari 2024

Hormat Saya,

Eti Puspita

NIM P2A222001

ABSTRAK

Puspita, Eti (2023) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di SMA Negeri Kota Jambi.

Dr. Mohammad Muspawi, S.Pd.I., M.Pd.I Dr. Dra. Hj. Aprilitzavivayarti, M.M

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala sekolah, Iklim Sekolah, Budaya Organisasi, Mutu Pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat, mengetahui, serta meneliti, gambaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi. Penelitian ini dilakukan di 1.SMA Negeri 12 Kota Jambi, yang beralamat di Jalan Kapten Pattimura Kel. Kenali Besar Kec. Alam Barajo, Kota Jambi dan SMA Negeri 13 Kota Jambi yang beralamat di Jalan Sersan Udara Syawal, RT 03, No 104 Talang Bakung Kec. Paal Merah, Kota Jambi. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dan dokumen. Dilanjutkan analisis data menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan bantuan aplikasi SEM-PLS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan sehingga hipotesis pertama diterima, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi hal ini dikarenakan kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Selanjutnya Iklim sekolah berpengaruh terhadap signifikan mutu pendidikan sehingga hipotesis kedua diterima, hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah yang baik akan memberikan dorongan kuat bagi guru dan siswa untuk menghasilkan mutu pembelajaran yang baik sedangkan iklim sekolah yang kurang baik akan menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja dan siswa menjadi malas dalam pembelajaran sehingga mutu pembelajaran akan kurang maksimal. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan sehingga hipotesis ketiga diterima, ini menunjukkan bahwa saat ini, budaya organisasi sekolah sangat penting bagi pengembangan sekolah, khususnya dalam hal kualitas pendidikan. budaya organisasi menumbuhkan kebiasaan akademik yang menonjolkan karakteristik karakter guru, siswa dan lingkungan akademik, maka mutu pendidikan akan menjadi yang terbaik, dan Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap mutu pendidikan sehingga hipotesis diterima, Kepala sekolah merupakan peranan ataupun tokoh yang begitu tepat untuk meningkatkan mutu pendidikan, dimana kepala sekolah menjadi salah satu yang menentukan kebijakan pada sekolah dan juga penggerak sehingga mutu pendidikan yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai. Meningkatkan mutu pendidikan yang efektif dan efisien juga dapat diperhatikan dari iklim sekolah. Upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan juga bisa dilihat dari keefektifan budaya organisasi sekolah.

ABSTRACT

Puspita, Eti (2023) The influence of principal leadership, school climate and organizational culture on the quality of education in Jambi City Senior High School

Dr. Mohammad Muspawi, S.Pd.I., M.Pd.I Dr. Dra. Hj. Aprilitzavivayarti, M.M

Keyword: Principal Leadership, School Climate, Organizational Culture, Education Quality.

This research aims to find out, researchh and see a picture of the prncipal's leadership, school climate and organizational culture in SMA Negeri Jambi City. This research was conducted at SMA Negeri 12 Jambi City, which is located at Jalan Captain Pattimura Kel. Kenali Besar Kec. Alam Barajo, Jambi City, and SMA Negeri 12 Jambi City, which is located at Jalan Sersan Udara Syawal, RT 03, No 104 Talang Bakung Kec. Paal Merah, Jambi City. The method used is a quantitative research method with a survey approach. The data collection technique in this research uses queationnaires/questionna ires and documents. Continued with data analysis using quantitative data analysis techniques with the help of the SEM-PLS application.

The results of this research show that the principal's leadership has a significant influence on educational outcomes so that the first hypothesis is accepted, this shows that contains elements of influence, cooperation and leads to something and a common goal in an organization. This is because leadership has central role in the dynamics of organizational life. Furthermore, school climate has a significant effect on the uality of education so that the second hypothesis is accepted, this shows that a good school climate will provide a strong encouragement for teachers and students to produce good quality learning while a poor school climate will cause teachers to less enthusiastic in working and students become lazy in learning so that the quality of learning will be less than optimal. The organizational culture has a significant effect on the quality of education so that the third hypotesis is accepted, this shows that currently, school organizational culture is very important for school development, especially in terms of the quaity of culture education. And the principal's, school climate and organizational culture, influence the quality of education together so that the hypotesis is accepted, the principals is a very appropriate role or figure to improve the quality of education, were the principal is the one who determines policy in the school and is also the driving force so that quality education, which is the goal of education, can be achieved. Improving the quality of effective education can also be seen from the effectiveness of the school's organizational.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PERSETUJUAN KETUA PROGRAM STUDI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Mutu Pendidikan.....	9
2.1.1 Pengertian Mutu Pendidikan.....	9
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan	13

2.1.3 Indikator Mutu Pendidikan	14
2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	18
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18
2.2.2 Fungsi Kepala Sekolah	23
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah	24
2.2.4 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	24
2.3 Iklim Sekolah	25
2.3.1 Pengertian Iklim Sekolah.....	25
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Sekolah	27
2.3.3 Indikator Iklim Sekolah	28
2.4 Budaya Organisasi	31
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	31
2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi	33
2.4.3 Indikator Budaya Organisasi.....	33
2.5 Pengaruh Antar Variabel	36
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan	36
2.5.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan.....	36
2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan	37
2.6 Peneliti Yang Relevan	37
2.7 Kerangka Pemikiran.....	44
2.8 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Desain Penelitian	48
3.1.1 Metode Penelitian	48
3.1.2 Variabel Penelitian	48
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	49
3.3. Jenis Dan Sumber Data.....	50
3.4 Populasi Dan Sampel	50
3.4.1 Populasi.....	50
3.4.2 Sampel.....	50

3.5 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.6 Teknik Pengambilan Data	51
3.6.1 Angket/Kuesioner	51
3.6.2 Kisi-Kisi Angket Penelitian	52
3.7 Validasi Instrumen Penelitian	55
3.7.1 Uji Validitas	55
3.7.2 Uji Reabilitas	55
3.8 Teknik Analisis Data	56
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	56
3.8.2 Analisis <i>Struktural Equation Modeling</i> (Sem)	56
3.8.3 <i>Partial Least Square</i> (PLS)	57
3.8.4 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	57
3.8.5 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	59
3.8.6 Uji Hipotesis	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1. Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Hasil Uji Coba Instrumen Angket	64
4.1.2 Hasil Pengembalian Kuesioner	64
4.1.3 Analisis Data Demografi Responden	65
4.1.4 Analisis Deskriptif Data Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Budaya Organisasi dan Mutu Pendidikan	65
4.1.5 Analisis <i>Struktural Equation Modeling</i> (SEM).....	74
4.1.6 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	76
4.1.7 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	80
4.2 Pembahasan.....	83
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi.....	83
4.2.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi	88
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi	92

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi.....	97
BAB V PENUTUP	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

2.1 Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	41
3.1 Tingkat Skor Angket.....	52
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Mutu Pendidikan	53
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	53
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Iklim Sekolah	54
3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi	54
4.1 Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan	60
4.2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	61
4.3 Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah	61
4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	62
4.5 Hasil Uji Reliabilitas Mutu Pendidikan	62
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	63
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Iklim Sekolah	63
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	63
4.9 Data Pengembalian Kuesioner	64
4.10 Demografi Responden	64
4.11 Interval	66
4.12 Analisis Deskriptif Data Mutu Pendidikan	66
4.13 Analisis Deskriptif Data Kepemimpinan Kepala Sekolah	69
4.14 Analisis Deskriptif Data Iklim Sekolah	71
4.15 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi	73
4.16 Path coefisien	75
4.17 <i>Convergent Validity</i>	78
4.18 <i>Discriminant Validity</i>	79
4.19 <i>Square Root Of Average Variance Extracted (AVE)</i>	79
4.20 <i>Cornbach Alpha dan Composit Reliabiliti</i>	80
4.21 <i>Inner Model</i>	80

4.22 Variance Inflation Factor (VIF)	81
4.23 Uji Hipotesis	82
4.24 R-Square (R²).....	83

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran	46
2. <i>Outer Model</i>	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Instrumen Angket Uji Coba Penelitian	100
2. Surat Izin Observasi Awal	107
3. Dokumnetasi Observasi Awal.....	109
4. Surat Izin Penelitian.....	110
5. Dokumentasi Penelitian	112
6. Hasil Analisis Statistik.....	116

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutu adalah suatu bagian yang begitu mendasar pada proses ataupun sistem yang bertujuan untuk memperlihatkan kelebihan dari sebuah produk. Dalam peningkatan mutu, tidak hanya dilakukan oleh lembaga-lembaga yang menghasilkan sebuah produk barang, namun juga bisa berupa produk dalam bentuk jasa. Begitu pula dengan dunia pendidikan, juga terdapat peningkatan mutu yang menjadi salah satu bagian esensial untuk diperhatikan. Dimana proses pendidikan tersebut merupakan target dari organisasi pendidikan. Dan usaha dalam menaikkan mutu pendidikan tersebut menjadi topik yang secara terus menerus diperbincangkan pada saat pengelolaan pendidikan. Upaya yang secara terus menerus untuk diusahakan dengan tujuan agar menjadikan pendidikan lebih berkualitas dan pendidikan yang relevan dapat dicapai, inilah yang disebut dalam peningkatan mutu pendidikan (Fadhil, 2017).

Pada dasarnya dalam meningkatkan mutu pendidikan, ada beberapa cara yang telah pemerintah Indonesia lakukan. Sebagaimana pernyataan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang pemerintahan daerah pasal 22 ayat 5 bahwa untuk melaksanakan otonomi, daerah memiliki kewajiban diantaranya yaitu meningkatkan pelayanan dasar pendidikan. Pengelola daerah berusaha dalam meninggikan mutu pendidikan didaerahnya dengan menggunakan berbagai macam rangkaian pendukung lainnya melalui otonom daerah. Dimana rangkaian pendukung tersebut diantaranya berupa staf teknis pendidikan (kepala sekolah, guru, dan siswa), manajemen pembiayaan, sarana dan prasarana dan yang tidak kalah penting yaitu staff tata usaha administrasi (Ningsih, dkk. 2021).

Ada banyak metode untuk menentukan tercapai atau tidaknya mutu pendidikan, namun menurut Townsend dan Butterworth dalam Fitrah (2017) terdapat tujuh hal yang bisa menentukan tercapainya sebuah sistem pendidikan yang bermutu, yaitu yang pertama, efektif atau tidaknya cara kepala sekolah untuk

menerapkan kepemimpinannya, yang kedua aktif atau tidaknya keikutsertaan dan jiwa tanggung tanggung dari tenaga pendidik dan staff, yang ketiga keefektifan dalam sistem belajar-mengajar, yang keempat kurikulum yang signifikan, yang kelima mempunyai target nyata dan terarah, kemudian keenam stabilnya iklim sekolah, dan terakhir yang ketujuh keikutsertaan wali murid dan masyarakat.

Kepemimpinan adalah satu diantara yang ada penyebab begitu berharga untuk setiap lembaga, hal tersebut karena kepemimpinan adalah penentu dari gagal atau berhasilnya suatu organisasi. Begitupun dalam menentukan mutu pendidikan, tercapai atau tidak capaian dari pendidikan bergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Berdasarkan riset yang Idris, (2017) lakukan yang dilaksanakan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Tanjung 2 dengan judul Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada SD Negeri Tanjung 2. Dalam riset tersebut menampakkan dimana mutu pendidikan terpengaruh signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah secara simultan orientasi. Dan secara parsial orientasi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap mutu pendidikan dibuktikan dari hasil penjabaran dengan menggunakan uji t ataupun koefisien korelasi parsial.

Kepemimpinan adalah suatu proses memimpin suatu kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen. Kenyataannya, tidak semua orang yang menduduki jabatan kepemimpiinan mempunyai kemampuan memimpin atau mempunyai kepemimnan. sebaliknya, banyak orang yang memiliki bakat kepemimpinan tetapi tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin dalam arti yang sebenarnya (Firman, 2020).

Satu diantara beberapa usaha untuk meninggikan mutu pada lembaga pendidikan bisa dilihat dari bagaimana kepemimpinan dari kepala sekolah tersebut. Kepala sekolah merupakan peranan ataupun tokoh yang begitu tepat untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dimana kepala sekolah bisa menjadi penentu kebijakan pada sekolah dan juga penggerak sehingga mutu pendidikan

yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai. Dalam meninggikan mutu pendidikan yang efektif dan efisien juga dapat diperhatikan dari iklim sekolah. Hal demikian dikarenakan iklim sekolah merupakan salah satu bagian penting dan juga menurunkan dampak positif dalam meninggikan mutu pendidikan di suatu instansi.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah juga menjadi suatu kontribusi berharga untuk meninggikan mutu pendidikan. Dimana iklim sekolah yang masih bersifat tertutup, tidak sehat, dan juga hubungan sosial antar anggota sekolah akan berpengaruh pada mutu pendidikan sehingga mutu sekolah tersebut menjadi buruk ataupun sangat rendah. Sedangkan iklim sekolah yang bersifat terbuka, sehat, dan hubungan sosialnya terdapat keakraban dan keramahan akan berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan yang baik (Ningsih dkk 2016).

Kepala sekolah, tenaga kependidikan dan anggota sekolah lainnya mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Karena untuk meningkatkan mutu pendidikan bukan usaha yang mudah untuk dicapai melainkan sebuah proses yang penuh tantangan. Pendidikan memerlukan usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan seiring dengan tingginya permintaan kehidupan masyarakat karena perubahan zaman yang semakin berkembang. Proses yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan harus didukung oleh anggota sekolah, fasilitas sekolah, pembiayaan yang cukup, dan strategi yang tepat. Upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan juga bisa dilihat dari keefektifan budaya organisasi sekolah. Sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan menyenangkan guna menciptakan mutu pendidikan yang baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Rukanto (2017) yang menjadi objek penelitian adalah SMA YWKA kecamatan Kertapati Palembang dengan judul “Pengaruh Implementasi Visi dan Budaya Organisasi dalam Pendidikan Terhadap Mutu Pendidikan”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berdampak positif dan secara signifikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan, serta membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi menentukan peningkatan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan jika mengacu kepada pendapat Taylor, West, & Smith dalam Fadhli (2017) bahwa indikator mutu pendidikan meliputi: dukungan orang tua, komitmen peserta didik, kepemimpinan kepala sekolah, kualitas pembelajaran, manajemen sumber daya manusia di sekolah dan kenyamanan sekolah. Namun pada kenyataannya masih ditemukan berbagai macam problematika dalam peningkatan mutu pendidikan diantaranya yaitu:

Pertama; dukungan orang tua, masyarakat dapat memainkan sejumlah peran dalam penyelenggaraan pendidikan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Peran tersebut diatur dalam Pasal 54 Ayat 1. Masyarakat dapat berpartisipasi dalam pendidikan melalui individu, kelompok, keluarga, organisasi, profesi, wirausaha, dan organisasi. Sedangkan Tentang Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 1992 Tentang Partisipasi masyarakat dalam Pendidikan Nasional, Pasal 4 Ayat 2 yang menyebutkan bahwa partisipasi masyarakat dapat dilakukan dalam berbagai bentuk: membuat dan mengelola program pendidikan, memperoleh pendanaan dan bentuk dukungan lainnya; menetapkan dan mengelola program pendidikan yang belum ditetapkan pemerintah untuk menunjang pendidikan nasional; memperoleh dan memberikan bantuan fasilitas pembelajaran; menciptakan peluang untuk magang; menawarkan ide dan pertimbangan; memperoleh dan memberikan bantuan dalam bentuk kolaborasi (Fadhli, 2017).

Kedua; budaya dan iklim organisasi. Menurut Triguno dalam Munirom (2021) perlu terus dikembangkan budaya organisasi yang terpelihara dan mampu menunjukkan perilaku takwa, kreativitas, inovasi, dan keramahan. Agar setiap orang dalam organisasi sekolah (kepala sekolah, guru, staf, dan siswa) dapat berfungsi secara efektif dan sejalan dengan nilai-nilai dan karakter organisasi, budaya dan iklim memberikan mereka rasa identitas dan arah. Agar setiap anggota organisasi sekolah dapat berfungsi secara efektif dan mencapai standar pendidikan yang tinggi, maka harus diciptakan budaya dan iklim organisasi yang berorientasi pada mutu.

Ketiga; kualitas pembelajaran. Di dunia yang modern dan terglobalisasi, pembelajaran memiliki tujuan yang lebih besar dalam memajukan kemahiran ilmu pengetahuan dan teknologi dibandingkan kemajuan teknologi. Hal ini memerlukan pelatihan khusus di bidang tersebut. Kemampuan menggunakan fasilitas dan metode dalam proses belajar mengajar, kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, kemampuan memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, kedisiplinan belajar, dan komitmen terhadap tugas hanyalah beberapa aspek yang harus dikuasai. Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah mencantumkan sebagai bagian dari proses peningkatan dan pengembangan kemampuan profesional.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Sama halnya dengan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa sumber diantaranya yaitu: kepala sekolah, tenaga kependidikan, staff tata kelola dan beberapa siswa yang bersedia dimintai keterangan mengenai informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, Dan yang melandasi peneliti melakukan penelitian adalah masih adanya masalah dalam peningkatan mutu pendidikan, yaitu dalam pengimplementasian visi, misi serta tujuan yang dilakukan oleh kepala sekolah belum sepenuhnya terlaksana, Dimana sekolah belum memenuhi standar sarana dan prasarana sehingga masih banyak lahan sekolah ang tidak memenuhi ketentuan luas minimal, seperti ruang kelas, ruang administrasi, tempat beribadah serta tempat olahraga dan halaman luas. Selain itu, diketahui pula permasalahan pada standar tenaga pendidik dan kependidikan dimana sekolah belum memenuhi kriteria standar pendidikan dan tenaga kependidikan karena kualifikasi tenaga administrasi masih di bawah D3.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah disampaikan serta fenomena yang terjadi di atas, maka mendorong peneliti untuk melakukan pengamatan di sekolah-sekolah dan hasil penelitian terdahulu yang menjadi objek pendukung dalam penelitian karena masih banyak permasalahan yang perlu peneliti amati mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Budaya

Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. Hal tersebut juga yang menjadi latar belakang peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Kota Jambi”**.

1.2 Batasan masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka peneliti memberikan batasan pada penelitian ini hanya pada SMA Negeri di Kota Jambi yang terakreditasi C pada SMA Negeri 12 Kota Jambi dan SMA Negeri 13 Kota Jambi mengingat keterbatasan waktu dan biaya dan hanya akan mengkaji faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi diantaranya:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini dilihat dari lima indikator yaitu: Kepribadian, Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.
2. Iklim Sekolah dalam penelitian ini dilihat dari lima indikator yaitu: hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara sesama anggota organisasi atau sekolah, tanggung jawab, imbalan, struktur kerja, keterlibatan dan partisipasi.
3. Budaya Organisasi dalam penelitian ini menggunakan lima dimensi yaitu: *individual autonomy, identity dan conflic tolerance*.
4. Mutu pendidikan dalam penelitian ini menggunakan tujuh indikator yaitu: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga pendidik, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dikemukakan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi?

2. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi yaitu:

1. Untuk menentukan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi
2. Untuk menentukan pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi
3. Untuk menentukan pengaruh budaya terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi
4. Untuk menentukan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pendidikan. Baik bersifat teoritis maupun bersifat praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk peneliti lainnya dalam mengembangkan kedisiplinan ilmu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan keilmuan manajemen pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Untuk SMA Negeri di Kota Jambi

Diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui informasi tentang mutu pendidikan pada SMA Negeri di Kota Jambi yang mengacu dari sudut pandang kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan budaya organisasi.

b. Untuk guru

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat kepada guru, dan dapat menjadi acuan bagi para guru dalam menciptakan iklim sekolah yang penuh kehangatan dan budaya organisasi yang penuh kedisiplinan khususnya berkenaan dalam peningkatan mutu pendidikan.

c. Terhadap peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana mutu pendidikan di pengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi. Serta bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Mutu Pendidikan

2.1.1. Pengertian Mutu Pendidikan

Kata mutu pendidikan terdiri dari mutu dan pendidikan. Kata mutu berasal dari bahasa Inggris yang mempunyai arti kualitas. Sesuai dengan keberadaannya, mutu dipandang sebagai nilai yang paling tinggi dalam sebuah produk Winarsih (2017). Prinsip teori mengenai mutu dikembangkan oleh beberapa tokoh diantaranya adalah Deming, Juran, Crosby, dan Ishikawa. Menurut pemikiran Deming dalam Rofiqoh dkk (2020) mengenai pengertian mutu merupakan ”memakai cara statistik sederhana pada output program perbaikan yang berkelanjutan. Dengan melewati pemeriksaan statistik pemimpin bisa melihat bahwa dia menghadapi masalah dan mencari akar pemasalahan”. Sedangkan menurut Joseph M. Juran, mutu dapat dilihat dari proses bagaimana merefleksikan pendekatan rasional atau fakta terhadap suatu lembaga ataupun perusahaan dan menekankan pentingnya proses perencanaan dan pengontrolan mutu. (Rofiqoh dkk 2020).

Mutu secara umum diartikan sebagai kualitas. Dilihat dari pengertian mutu yaitu patokan baik dan buruk sebuah benda, taraf, maupun derajat seperti kepintaran, kecerdasan dan lainnya (Hadi 2020). Sedangkan menurut Sallis dalam Dewi dkk (2020) Mutu bisa terlihat dari dua sudut pandang, yang pertama yaitu mutlak kemudian yang kedua yaitu relatif. Mutu mutlak mempunyai arti bahwa ketetapan suatu lembaga yang tidak bisa diganggu gugat lagi. Sedangkan mutu dari sudut pandang relatif mempunyai arti bahwa mutu yang ditentukan dari minat pengguna, maka barang dan jasa bisa dikatakan bernilai oleh pengguna, namun belum tentu dikemukakan bernilai oleh pengguna yang lain.

Menurut Fadhil (2017) mutu adalah sesuatu hal yang dianggap bagian yang penting. Sebab pada dasarnya mutu adalah memperlihatkan kelebihan sebuah barang ketika disandingkan dengan barang yang lain. Sedangkan

peningkatan mutu berarti sebuah upaya setiap organisasi atau institusi yang menghasilkan sebuah produk barang maupun produk yang berbentuk jasa.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, maka bisa disimpulkan bahwa mutu merupakan alat ukur untuk menilai baik dan buruknya sebuah produk yang bersifat barang atau yang bersifat jasa. Namun pada dasarnya mutu berarti kualitas, dimana dengan adanya mutu dapat melihat kelebihan dan kekurangan dari sebuah produk. Mutu bisa terlihat dari dua persepsi yaitu sudut pandang mutlak dan sudut pandang relatif.

Sedangkan pengertian pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Menurut KBBI pendidikan merupakan sebuah langkah pergantian tingkah laku perorangan ataupun sekelompok manusia untuk menjadi diri yang dewasa tersebut melewati usaha pembelajaran dan arahan. Selanjutnya pendidikan dikemukakan Ki Hajar Dewantara merupakan sebaris langkah untuk memanusiakan manusia dan mempunyai tujuan untuk memerdekakan. Sedangkan pendidikan menurut Basri dalam landasan pendidikan merupakan upaya yang seutuhnya dalam mendewasakan manusia secara lahir dan batin, yang dilakukan oleh orang lain maupun dirinya sendiri. Pendidikan merupakan upaya nyata dan terstruktur dalam menciptakan suasana belajar dan metode pembelajaran supaya anak didik mengembangkan potensinya dengan aktif agar mempunyai pegangan dalam keagamaan, pengontrolan diri, kecerdasan, akhlak yang mulia dan sebagainya. Pendidikan merupakan langkah untuk menjadi manusia yang lebih

baik dengan melalui pembelajaran dengan mencapai tujuan memerdekakan diri dalam berpikir (Bintari dkk 2022).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan proses ataupun langkah dalam pembelajaran dengan tujuan untuk memanusiakan manusia. Dalam artian pendidikan merupakan metode agar peserta didik mampu merubah sikap dan perilakunya menjadi lebih baik sehingga mampu memiliki kekuatan dalam pengendalian diri, tanggung jawab dan lain sebagainya. Dan mengenai mutu pendidikan dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 17 bahwa standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara kesatuan Republik Indonesia. Selanjutnya pada pasal 35 ayat 1 menjelaskan bahwa standar nasional pendidikan terdiri dari standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara terstruktur dan bertahap.

Mutu pendidikan adalah dua hal yang berasal dari dua kata yaitu mutu dan pendidikan. Hal demikian mempunyai arti bahwa melihat pada kualitas suatu produk yang dihasilkan oleh sebuah lembaga dalam dunia pendidikan. Untuk melihat mutu pendidikan dapat diidentifikasi dari jumlah siswa yang mempunyai prestasi, bisa berupa prestasi akademik atau hasil akhir siswa dan juga bisa berupa prestasi non akademik. Serta bisa dilihat dari jumlah lulusan suatu sekolah (Aziz 2015). Sedangkan menurut Hadis & Nurhayati dalam Kuntoro (2019) salah satu pilar pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting bagi pembangunan suatu bangsa adalah pendidikan yang berkualitas. Bahkan ada yang berpendapat bahwa memiliki pendidikan berkualitas tinggi saat ini sangat penting bagi masa depan suatu bangsa. Hanya dengan adanya lembaga pendidikan yang bermutu maka mutu pendidikan akan meningkat. Oleh karena itu, peningkatan taraf pendidikan merupakan salah satu cara untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu.

Menurut Joremo (2005) input, proses, dan output pendidikan semuanya masuk dalam pengertian mutu dalam konteks pendidikan. selain itu, Rusman (2009) mengklarifikasi hubungan antara hasil dan proses pendidikan berkualitas tinggi. namun mutu dalam arti keluaran atau hasil harus ditetapkan sejak dini oleh sekolah dan tujuan yang ingin dicapai setiap tahunnya harus jelas agar proses yang baik tidak mengarah ke arah yang salah.

Sedangkan pendidikan yang bermutu menurut Sudradjad (2005) merupakan pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan dengan keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk karirnya di masa depan, termasuk keterampilan akademik dan vokasi yang didasarkan pada kompetensi sosial dan pribadi serta standar moral yang tinggi, yang semuanya merupakan kecakapan hidup dan dapat menciptakan manusia atau manusia seutuhnya. Dengan kepribadian integral mereka yang dapat menggabungkan pengetahuan, iman, dan amal.

Menurut Yunus (2016) mutu dalam dunia pendidikan bukanlah sebuah bentuk seperti barang namun produk berupa jasa. Dimana mutu dalam pendidikan harus memenuhi apa yang dibutuhkan, yang menjadi harapan, dan yang menjadi keinginan semua anggota sekolah terutama berfokus pada siswa. Selanjutnya menurut Rahman (2020) peningkatan mutu pendidikan dapat diartikan sebagai sekumpulan prinsip dan metode yang menekankan untuk meningkatkan mutu dengan mengacu pada institusi pendidikan untuk secara terus menerus dan saling berhubungan dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan sekolahnya dengan tujuan memenuhi tuntutan kebutuhan siswa dan masyarakat serta mampu menciptakan siswa yang berkualitas dan bersaing di era pesatnya kemajuan globalisasi.

Dalam konsep yang lebih luas, mutu pendidikan menurut Surya dalam Harapan (2016) mempunyai makna sebagai suatu kadar proses dan hasil pendidikan secara keseluruhan yang ditetapkan sesuai dengan pendekatan dan kriteria tertentu. Sedangkan menurut Rabiah (2019) kemampuan perguruan tinggi dalam mengelola unsur-unsur pendidikan tinggi secara efektif dan operasional guna memberikan nilai tambah pada unsur-unsur tersebut sesuai dengan norma

atau standar yang relevan dapat dipahami sebagai mutu pendidikan. Selain itu menurut Zahro (2014) kapasitas lembaga pendidikan untuk secara efektif menggunakan dan mengelola sumber daya yang tersedia untuk memaksimalkan potensi belajar siswa disebut sebagai kualitas pendidikan. Suti (2011) lebih lanjut menyatakan bahwa mutu pendidikan adalah sejauh mana pembelajaran berhasil dan dikelola secara efisien untuk menghasilkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada siswa yang dianggap telah menyelesaikan pembelajarannya atau lulus pada jenjang pendidikan tertentu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjamin Mutu Pendidikan pada Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Mutu Pendidikan adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional.

Berdasarkan uraian yang telah dielaskan sebelumnya, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keunggulan atau kemampuan sistem pendidikan dalam mengelola dan mengolah masukan pendidikan secara efektif dan efisien guna menghasilkan keluaran pendidikan yang bermanfaat dan memenuhi kebutuhan pelanggan inilah yang menentukan mutu pendidikan.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Menurut Meryati dkk (2018) faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan terdapat tiga macam yaitu yang pertama kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan educational production function atau input-input analisis yang teguh pendirian, yang kedua penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik; dan yang ketiga yaitu peran keikutsertaan masyarakat khususnya wali murid dalam penyelenggaraan pendidikan sangatlah kecil. Sedangkan dalam kajian Departemen Agama dalam Angkotasari & Wtiansari (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan diantaranya yaitu: manajemen dan kepemimpinan, kurikulum, tenaga kependidikan, metode pembelajaran, peserta didik, sarana dan prasarana, lingkungan belajar, dan pembiayaan.

Sudarwan (2007) menyatakan ada lima faktor yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu: tenaga kependidikan atau guru, kepemimpinan kepala sekolah, kurikulum, peserta didik, dan jaringan atau hubungan antar anggota sekolah. Begitu juga dengan pendapat yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu input pendidikan dan langkah manajemen pendidikan. Dimana input pendidikan berupa sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah (kepala sekolah, guru, dan staff administrasi), sarana dan prasarana sebagai penunjang keefektifan komunikasi dan interaksi antara siswa dan guru dalam proses pembelajaran, peserta didik sebagai input penentu keberhasilan proses pendidikan, anggaran pembiayaan, aplikasi metode pembelajaran atau yang sering dikenal dengan nama kurikulum, keorganisasian, lingkungan fisik atau iklim sekolah, perkembangan ilmu pengetahuan atau teknologi, keikutsertaan masyarakat dan kebijakan pendidikan. Sedangkan input proses manajemen pendidikan terdiri dari dua macam yaitu faktor internal (psikologis, sosiologis, dan fisiologis yang ada pada guru siswa) dan faktor eksternal (semua faktor yang mempengaruhi proses hasil pembelajaran kecuali guru dan siswa).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan yaitu faktor input dan faktor metode manajemen pendidikan. Faktor input berupa kepala sekolah, kurikulum, tenaga kependidikan, peserta didik pembiayaan, fasilitas, kebijakan pendidikan, peraturan, partisipasi masyarakat, dan kebijakan pemerintah. Sedangkan faktor proses manajemen pendidikan berupa faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.3. Indikator Mutu Pendidikan

Menurut Mansur dan Mahfud dalam Putri (2021) mengatakan terdapat tiga yang menjadi indikator utama dalam menentukan baik atau buruknya mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan yaitu sebagai berikut:

1. Anggaran Pembiayaan

Pendidikan yang bermutu tidak akan mungkin bisa dicapai atau diwujudkan tanpa dana yang mencukupi.

2. Kelulusan pendidikan

Mutu pendidikan yang tinggi juga bisa dilihat dari jumlah lulusan yang tinggi pula, dimana standar kelulusan ini sudah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan membaca yang universal

Untuk mengukur baik dan buruknya mutu pendidikan juga dapat dilihat dari tingkat kemampuan membaca yang komprehensif.

Menurut Misriani (2011) terdapat lima indikator sebagai alat ukur peningkatan mutu pendidikan, yaitu pertama hasil akhir dari proses belajar mengajar peserta didik, kedua hasil langsung peserta didik yang di nilai secara langsung oleh guru (seperti tes tertulis, skala rating, skala sikap, dan daftar cek), ketiga metode pembelajaran, keempat instrumen input (alat berinteraksi dengan siswa), dan kelima yaitu siswa dengan iklim sekolah.

Menurut Taylor, West dan Smith dalam Fadhil (2017) mengatakan bahwa terdapat tujuh indikator mutu pendidikan, yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan orang tua

Dukungan orang tua atau wali murid peserta didik merupakan bentuk upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, pihak sekolah diwajibkan menjalin silaturahmi yang baik dan menjaga keharmonisan terhadap orang tua peserta didik serta meningkatkan peranan yang harus dilakukan oleh orang tua siswa dengan tujuan membantu upaya sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Kualitas tenaga pendidik atau guru

Guru yang secara langsung berhadapan dengan peserta didik dikatakan sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada Pasal 4 ditegaskan guru adalah sebagai agen pembelajaran serta memiliki fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

3. Komitmen peserta didik

Komitmen peserta didik bisa berupa datang atau pulang sekolah sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh sekolah, mengikuti pembelajaran secara aktif, mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh

guru, dan mematuhi peraturan akademik maupun non akademik yang sudah ditetapkan.

4. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan merupakan faktor dalam menentukan mutu atau kualitas. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah adalah orang yang mempunyai wewenang dalam memimpin sekolah. Kepemimpinan sekolah diharapkan dapat menuntun, menggerakkan, mendorong, mengarahkan serta mempengaruhi anggota sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

5. Kualitas pembelajaran

Kurikulum merupakan rancangan yang menjadi pedoman dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk menentukan kualitas pembelajaran yang baik biasa dengan menggunakan kurikulum yang relevan guna meningkat mutu pendidikan.

6. Manajemen sumber daya manusia di sekolah

Manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah langkah ataupun usaha dalam pengelolaan. Dimana pengelolaan yang di maksud adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan. Maka dari itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik diharapkan manajemen sumber mnausia disekolah juga ikut meningkat.

7. Kenyamanan sekolah

Baik dan buruknya mutu pendidikan suatu sekolah dapat diukur dari kenyamanan sekolah, karena kenyamanan sekolah merupakan salah faktor yang menentukan baik dan buruknya metode pembelajaran yang sedang berlangsung.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini akan menggunakan indikator enam standar pendidikan menurut Standar Mutu Pendidikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2015, yaitu: 1) standar isi, 2) standar proses, 3) standar kompetensi lulusan, 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, 5) standar sarana dan prasarana, 6) standar pengelolaan, 7) standar pembiayaan dan 8) standar penilaian.

Standar mutu pendidikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2015 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 1 ayat 5 Standar Kompetensi Lulusan, ayat 6 Standar Isi, ayat 7 Standar Proses, ayat 8 Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, ayat 9 Standar Sarana dan Prasarana, ayat 10 Standar Pengelolaan, ayat 11 Standar pembiayaan dan ayat 12 Standar Penilaian, untuk penjelasan lebih rinci akan dibahas sebagai berikut:

a. Standar kompetensi lulusan

Standar Kompetensi lulusan mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan bagi kemampuan lulusan.

b. Standar isi

Kisaran pengetahuan dan tingkat kemahiran yang dituangkan dalam persyaratan kompetensi lulusan, kompetensi materi pelajaran, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu disebut dengan standar isi.

c. Standar proses

Penerapan kegiatan pembelajaran pada satuan pendidikan guru untuk memenuhi standar kompetensi lulusan diatur dengan standar nasional yang dikenal dengan standar proses.

d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Kriteria kesesuaian jabatan, jasmani dan rohani, serta pelatihan dalam jabatan merupakan standar bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

e. Standar sarana dan prasarana

Pedoman nasional mengenai persyaratan minimum untuk ruang belajar, tempat ibadah, tempat olahraga, perpustakaan, laboratorium, bengkel, taman bermain dan tempat rekreasi, serta sumber daya lain yang meningkatkan pendidikan melalui pemanfaatan TIK, dikenal sebagai standar sarana dan prasarana.

f. Standar pengelolaan

Standar pengelolaan satuan pendidikan dasar dan menengah berkaitan dengan perencanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan dengan tujuan

mencapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. standar ini berlaku untu sekolah dan madrasah.

g. Standar pembiayaan

Biaya operasional satu tahun dan peraturan komponen diatur oleh standar pembiayaan.

h. Standar penilaian

Standar penilaian pendidikan berkaitan dengan proses, alat, dan metode yang digunakan untuk mengevaluasi hasil belajar siswa.

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan pengorganisasian yang bagus sehingga bisa mencapai visi dan misi dari institusi yang dipimpin. Pemimpin institusi pendidikan harus bisa mencapai program berkelanjutan yang berpedoman pada standar kualitas yang sudah ditetapkan (Susanti 2021). Sedangkan menurut Kartono dalam Minsih dkk (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain dalam melakukan sebuah upaya mencapai tujuan yang sebelumnya sudah direncanakan.

Sule dan Priansa (2018) menyebutkan beberapa teori kepemimpinan diantaranya dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Genetik

Teori ini mengakui bahwa pemimpin tidak diciptakan; mreka dilahirkan. Seseorang mewarisi kualitas kepemimpinan dari nenek moyangnya atau dilahirkan dengan kemampuan untuk memimpin.

2. Teori Sosial

Menurut teori ini, seseorang harus melalui proses erkembangan menjadi seorang pemimpin. Menurut para pendukung teoori ini, setiap orang memiliki kapasitas untuk memimpin, dan keadaan, lingkungan serta

keadaan di mana mereka berada dapat membantu memaksimalkan kapasitas tersebut. Pendidikan, pengalaman dan pembelajaran dapat diberikan kepada setiap orang agar dapat menjadi seorang pemimpin.

3. Teori Ekologi

Menurut teori ini, seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik jika mereka dilahirkan dengan kualitas kepemimpinan dan memperoleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperlukan.

4. Teori Kelompok

Psikologi sosial memberikan landasan perkembangan teori kelompok dalam kepemimpinan. Menurut teori kelompok ini, harus ada proses pertukaran antara anggota kelompok dan pemimpin agar kelompok dapat mencapai tujuannya.

5. Teori Model Kontijensi

Strategi kepemimpinan yang disebut teori kontingensi membantu para pemimpin mengenali tindakan mereka sendiri. Menurut teori ini, sejumlah faktor yang berhubungan dengan situasi kepemimpinan mempengaruhi seberapa efektif seorang pemimpin.

Kepemimpinan berasal dari kata *leader* yang berarti pemimpin atau bisa disebut *to lead* yang berarti memimpin. Sedangkan kepala sekolah mempunyai arti “ketua” atau disebut juga dengan pemimpin dalam lembaga pendidikan. Dan sekolah merupakan tempat atau wadah dalam proses pembelajaran bagi peserta didik. Jadi kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha atau cara kepala sekolah untuk mengajak, mengarahkan, membina serta mendorong anggota sekolah seperti tenaga kependidikan, peserta didik, staff administrasi, wali murid dan pihak lain yang ikut terkait untuk berperan mewujudkan mimpi atau mencapai tujuan yang diinginkan (Said 2018).

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Dimana kepala berarti pemimpin atau ketua dari suatu lembaga atau organisasi. Sedangkan sekolah berarti suatu lembaga atau organisasi yang merupakan wadah ataupun tempat dalam proses pembelajaran. Secara umum kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan yang menjadi tempat

proses belajar mengajar. Kepala sekolah adalah seseorang yang menggerakkan dan menentukan arah tujuan dan kebijakan sekolah yang sebelumnya sudah direncanakan. Kepala sekolah merupakan seseorang yang memiliki wewenang untuk menyelenggarakan semua kegiatan yang ada di sekolah sehingga kepala sekolah menjadi peran penting untuk menetapkan atau mengambil keputusan yang ada di sekolah (Sari 2013).

Kepemimpinan kepala sekolah sering kali dihubungkan dengan peningkatan atau perbaikan mutu pendidikan. Jika sekolah berusaha untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, maka semakin dianggap penting pula keefektifan sebuah kepemimpinan atau manajemen pada lembaga pendidikan tersebut. Untuk itu, dalam kepemimpinan kepala sekolah diharuskan bisa mengambil keputusan dalam situasi bagaimanapun termasuk dalam keadaan yang kritis, memperhitungkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran, serta memotivasi kerja bawahannya (Fadhli 2016).

Kepala sekolah yang sukses harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan keadaan yang ada, bukan hanya menggunakan pendekatan tunggal dalam setiap keadaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu menilai situasi dan memilih gaya kepemimpinan yang tepat (Mahdhi, 2001). Lima gaya kepemimpinan tergolong pada konteks teori kepemimpinan Taliadorou, & Pashiardis (2015) yaitu; *Instructional Style* (gaya instruksional), *Participative Style* (gaya partisipatif), *Personnel Development Style* (gaya pengembangan personel), *Entrepreneurial Style* (gaya kewirausahaan), *Structuring Style* (gaya struktural).

Untuk mengelola sekolah secara efektif dan mencapai tujuan pendidikan, kepala sekolah di Indonesia dapat menerapkan berbagai filosofi kepemimpinan, termasuk kepemimpinan manajerial, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, pengajaran. (Bush, 2008;2015), dan positif (Chen *et al*, 2016). Untuk penjabaran lebih lanjut akan dibahas sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Manajerial

Fokus utama manajemen adalah memastikan keberhasilan beragam aktivitas. Akibatnya, kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan manajerial seringkali mengawasi kegiatan ekstrakurikuler seperti kontes dan perayaan acara-acara khusus (Bush, 2015).

Menurut Firman (2020) Kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan disebut manajemen. Oleh karena itu kegiatan manusia tidak dapat dipisahkan dari kegiatan yang disebut manajemen, sehingga kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan dan memfasilitasi pekerjaan orang-orang yang mengorganisir kelompok-kelompok informal untuk mencapai tujuan yang diinginkan (suatu proses mengarahkan dan memberikan fasilitas kerja kepada kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan).

2. Gaya kepemimpinan Transformatif

Tujuan utama dari kepemimpinan transformasional, menurut Bush (2008), adalah agar para pemimpin dapat mengidentifikasi inisiatif yang mempunyai dampak memberikan hasil. Sedangkan menurut Giltinane (2013) menyebutkan seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional seringkali mengambil sikap demokratis dalam gaya kepemimpinannya. Northouse (2013) melanjutkan bahwa kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh lima elemen kunci: ide intelektual, pertimbangan yang dapat disesuaikan, karisma, motivasi yang menginspirasi, dan pengaruh ideal.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Giltinane (2013) saat menangani tenggat waktu, gaya kepemimpinan transaksional yang berorientasi pada tugas dapat berguna. Selanjutnya gaya kepemimpinan menurut Northouse (2013) adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional tidaklah sama. Hal ini merupakan hasil dari penekanan pemimpin transaksional pada pertumbuhan pribadi anggota daripada kemampuan mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan pengikut.

4. Gaya Kepemimpinan Pengajaran

Konsep umum dan konsep khusus tercakup dalam pengajaran gaya kepemimpinan. Kepemimpinan instruksional diartikan dengan konsep tertentu sebagai kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses belajar mengajar. Misalnya, kepala sekolah memperhatikan dengan cermat apa yang terjadi di kelas. Di sisi lain, perilaku kepemimpinan yang mempunyai dampak tidak langsung terhadap pembelajaran siswa inilah yang secara umum dipahami sebagai kepemimpinan mengajar. Misalnya kepala sekolah menanamkan budaya manajemen waktu yang efisien di sekolah. (Ng et al, 2015).

5. Gaya Kepemimpinan Positif

Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan positif cenderung mengatasi berbagai masalah dan memupuk lingkungan yang penuh kasih sayang, pengertian dan penuh kelembutan. Selain itu, gaya kepemimpinannya mendorong anggotanya untuk saling peduli dan mendukung satu sama lain guna membina hubungan kerja yang positif.

Menurut Mataputun Yulius (2018) kepemimpinan kepala sekolah merupakan penentu dari tujuan sekolah selain dari bertanggung jawab terhadap semua operasional aktivitas yang ada di sekolah. Kepala sekolah menjadi sorotan yang pertama jika sebuah sekolah gagal atau berhasil mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Hal tersebut disebabkan oleh kepala sekolah adalah orang yang mempunyai kewenangan hukum formal untuk mengawasi dan mengarahkan sekolah.

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga pengajar yang diberikan tugas menjadi seorang pemimpin di suatu sekolah dengan cara yang formal, serta kepala sekolah mempunyai tugas untuk memberikan contoh dalam konteks memimpin seluruh anggota sekolah (guru, staff administrasi, dan peserta didik) agar bisa meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah diharuskan untuk terus menjadi sosok atau figur yang bisa menjadi penengah, mampu mengambil keputusan dan memecahkan masalah untuk lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dan kepala sekolah merupakan seorang tenaga pengajar yang diberikan kepercayaan untuk menjadi seorang pemimpin seperti

yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MII), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI). Penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yang dimaksud dengan kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu satuan pendidikan (Muspawi 2020).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, mengacu pada pendapat said (2018) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah jalan atau cara kepala sekolah demi mengajak, mengarahkan, membina juga mendorong anggota sekolah seperti tenaga kependidikan, peserta didik, staff administrasi, wali murid dan pihak lain yang ikut terkait untuk berperan mewujudkan mimpi atau mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2 Fungsi kepala Sekolah

Menurut Sergiovanni dan Eliot dalam Achmad (2016) mengatakan secara esensial keberadaan seorang kepala sekolah memiliki dua fungsi utama bagi lembaga pendidikan yang dipimpinnya yaitu:

1. Kepala sekolah sebagai administrator, dimana dalam fungsi yang pertama ini kepala sekolah mempunyai tugas untuk melaksanakan fungsi administrasi pendidikan di sekolah. Dan tugas yang dilaksanakan tersebut berupa pengelolaan yang bersifat administratif serta bersifat operatif.

2. Kepala sekolah sebagai contoh, dimana dalam fungsi ini kepala sekolah mempunyai tugas untuk menerapkan tugas edukatif dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan atau di sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah Pasal 12 ayat 1 menyatakan bahwa beban kerja kepala sekolah untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Selanjutnya pada ayat 3 menyatakan bahwa kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang berlangsung.

2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala sekolah

Menurut Reitz dalam Kurnia (2022) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepribadian, penghargaan serta perilaku pemimpin, karakteristik serta perilaku bawahan, kebutuhan tugas, lingkungan dan kebijakan organisasi, dan harapan serta perilaku rekan.

2.2.4. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Mulyasa dalam Putri (2019) terdapat empat macam indikator kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: pertama, kepala sekolah mengarahkan dan membimbing guru untuk menyelesaikan pekerjaannya serta selalu bersedia menolong secara profesional terhadap guru yang membutuhkan bantuan dari kepala sekolah; kedua, kepala sekolah memberikan kesempatan yang begitu besar kepada anggota sekolah dan juga anggota masyarakat untuk berdiskusi atau membicarakan tentang masalah yang sedang dihadapi berhubungan dengan pendidikan dan masalah dalam proses pembelajaran di sekolah; ketiga, kepala sekolah memberikan jaminan kepada siswa, tenaga pendidik, staf administrasi, wali murid, serta masyarakat sebagai pusat kebijakan; dan keempat, kepala sekolah mengalokasikan dana sekolah yang dibutuhkan dengan tujuan sebagai jaminan dalam menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan prioritasnya.

Mengacu pada pendapat Mulyasa (2003) maka indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini meliputi:

1. Kepribadian
2. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah
3. Kemampuan mengambil keputusan
4. Kemampuan berkomunikasi

2.3 Iklim Sekolah

2.3.1 Pengertian Iklim Sekolah

Secara khusus Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2016) mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan produk yang terakhir dari hubungan antara anggota sekolah yang berupa tenaga pendidik, peserta didik dan semua staff administrasi yang bekerja demi mencapai tujuan antar dimensi organisasi (lembaga pendidikan) dan dimensi individu. Produk-produk akhir di maksud adalah seperti kepercayaan sosial, standar sosial, dan nilai-nilai. Selanjutnya kualitas lingkungan sekolah yang dihapai guru secara konsisten, yang membentuk perilaku mereka dan didasarkan pada persepsi bersama tentang perilaku guru dikenal sebagai iklim sekolah. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sergiovanni dan Start dalam Wirawan (2007) yang menyatakan bahawa iklim sekolah merupakan suatu ciri yang ada yang mencirikan psikologis suatu sekolah tertentu, membedakannya dengan sekolah lain, mempengaruhi perilaku guru dan siswa, serta mewakili suasana psikologis yang ditimbulkan oleh sekolah tertentu pada anggoanya.

Menurut Sutherland dalam Rahmawati (2016) menyatakan bahwa iklim sekolah adalah pandangan sosial terhadap lingkungan yang berada di lingkungan sekolah pada dimensi-dimensi seperti berikut, yaitu: 1) iklim sekolah adalah faktor kontekstual dimana hal tersebut mempengaruhi proses belajar mengajar dan perkembangan peserta didik di sekolah; 2) iklim sekolah relatif stabil dari masa ke masa; 3) iklim sekolah juga dapat dirasakan serta berperan bagi masyarakat yang ikut terkait didalamnya. Iklim sekolah lebih mengarah kepada pandangan terhadap lingkungan sosial yang dimiliki oleh tenaga pendidik, peserta didik

ataupun staf administrasi yang ada di suatu lembaga pendidikan. kemudian menurut Effendi dalam Jauhari (2005) pendapat para pendidik dan personel sekolah lainnya tentang manajemen, pengawasan, gaya kepemimpinan, struktur kerja, dan aspek sosial dan lingkungan penting lainnya yang tampak dalam sikap, keyakinan, dan motivasi kerja secara kolkatif disebut sebagai iklim sekolah.

Iklim sekolah merupakan sebuah sistem yang secara sadar menyelaraskan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh anggota sekolah serta mempengaruhi tingkah laku dari semua anggota sekolah. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang mempunyai tujuan atau keinginan yang hendak dicapai dan diwujudkan, oleh karena itu dibutuhkan iklim sekolah yang sehat. Iklim sekolah yang baik ini mengacu pada situasi pekerjaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Jika situasi dalam proses pekerjaan tersebut berjalan dengan baik serta secara transparan maka akan membuat iklim sekolah menjadi baik dan sehat pula. Sehingga proses pembelajaran di sekolah juga mendapatkan dampak positif bagi peserta didik (Usman, 2013).

Selanjutnya iklim sekolah juga dijelaskan oleh Lirwin dan Siregar dalam Dongoran & Batubara (2021) dimana secara bervariasi definisi iklim sekolah merupakan dari pandangan subyektif terhadap sistem formal, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan anggota sekolah lainnya yang berada di lingkungan sekolah tersebut. Namun dari beberapa macam pengertian iklim sekolah tersebut, maka terdapat tiga definisi yang menjadi titik fokus di antaranya adalah: 1) iklim sekolah diartikan sebagai kepribadian sebuah lembaga pendidikan yang menjadi pembeda suatu sekolah dengan sekolah lainnya; 2) iklim sekolah diartikan sebagai suasana atau keadaan tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang dimana harapan, kebijakan, nilai, kompleks, serta prosedur dapat mempengaruhi tingkah laku antar anggota sekolah; 3) iklim sekolah diartikan sebagai pandangan seseorang terhadap pekerjaan dan kegiatan serta pandangan tingkah laku yang diharapkan dalam lembaga pendidikan.

Dari penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dicirikan sebagai keadaan atau suasana lingkungan kerja, yang mencakup serangkaian norma seperti kebijakan, harapan, kompleksitas, dan prosedur yang berpotensi berdampak pada kinerja siswa.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Sekolah

Made Pidarta dalam Wahyuningrum (2008) menyebutkan terdapat enam faktor yang mempengaruhi iklim sekolah diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan anggota sekolah

Salah dalam menempatkan posisi anggota sekolah khususnya untuk guru bisa membuat tingkah laku seorang guru menjadi terganggu atau tidak nyaman sehingga menyebabkan iklim sekolah menjadi tidak sehat. Oleh karena itulah penempatan guru harus tepat dengan jurusan atau ahlinya serta sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

2. Pembinaan hubungan dan komunikasi

Pada saat menjalankan tugas sekolah, maka seorang guru diharapkan mampu membaur dengan semua anggota sekolah ataupun pihak lain yang masih berhubungan langsung dengan lembaga pendidikan seperti bergaul dengan sesama gur, kepala sekolah, staf administrasi, wali murid, peserta didik, hingga sampai kepada anggota masyarakat. Namun lebih disarankan komunikasi yang intens terhadap siswa karena mempertimbangkan proses pembelajaran lebih kepada guru dan siswa. Kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh pendekatan atau suasana yang diciptakan oleh guru.

3. Dinamika guru

Jika dinamika itu tidak dikendalikan dengan cara yang tepat dan bijaksana, maka akan bisa menyebabkan masalah pada sekolah tersebut. Dalam hal ini kepala sekolah berperan untuk mendorong atau menciptakan dinamika guru dengan stabil. Karena kestabilan sekolah terutama dinamika guru mampu memajukan pendidikan dan iklim sekolah serta iklim kerja yang kondusif.

4. Penyelesaian masalah

Adanya konflik menyebabkan iklim sekolah yang tidak sehat dan timbulnya tingkah laku tertentu anggota sekolah pada saat penyelesaian konflik ataupun pada saat terjadinya hambatan. Oleh karena itu, penyelesaian konflik harus segera diusahakan agar tidak menjadi sesuatu yang diinginkan.

5. Pemanfaatan informasi

Informasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi iklim sekolah. Sehingga dalam lembaga pendidikan, perancang strategi serta pengembangan inovasi pembelajaran menggunakan data yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga mampu menciptakan iklim sekolah yang baik.

6. Harmonisasi lingkungan kerja dan lingkungan belajar siswa.

Kepala sekolah yang didukung oleh anggota sekolah lainnya diharapkan mampu menciptakan keharmonisan lingkungan kerja dan lingkungan belajar peserta didik guna mewujudkan iklim sekolah yang sehat dan mencapai tujuan sekolah yang sudah direncanakan.

2.3.3 Indikator Iklim Sekolah

Menurut Supari dalam Dasor (2022) terdapat delapan indikator yang dapat mengukur iklim sekolah. Dimana empat indikator yang dipakai berhubungan dengan tingkah laku kepala sekolah, sedangkan empat indikator lainnya berhubungan dengan perilaku guru. Indikator yang berkaitan dengan tingkah laku kepala sekolah dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesendirian/menyendiri

Dalam hal ini kepala sekolah lebih bersifat tertutup atau menyendiri serta selalu berjauhan dari guru dan siswa. Selain itu, kepala sekolah tersebut juga menerapkan peraturan yang ketat terhadap anggota sekolah lainnya dan tertutup mengenai hasil kunjungan dari pengawas.

2. Produktivitas

Untuk menekankan produktivitas, dalam hal ini kepala sekolah melakukan menjadwalkan guru dan siswa secara jelas, memperbaiki kelemahan dari

guru serta menjaga komunikasi dengan guru. Namun jenis kepala sekolah seperti ini menuntut hasil dan memfokuskan kepada kemahiran kerja.

3. Sifat toleransi

Sifat toleransi mengacu pada kepala sekolah yang baik hati, memiliki rasa kemanusiaan, secara pribadi memberikan apresiasi terhadap kebaikan yang dilakukan oleh guru.

4. Keteladanan

Kepala sekolah yang teladan mempunyai sifat yang teladan. Dimana dalam hal ini kepala sekolah lebih peka serta aktif dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tersebut tidak mengharapapun dari anggota sekolah terhadap dirinya.

Sedangkan empat indikator yang berkaitan dengan tenaga pendidikan dijelaskan sebagai berikut:

1. Ketidak pedulian

Guru yang tidak memiliki sifat saling peduli akan menimbulkan kebiasaan yang tidak baik untuk iklim sekolah. Guru seperti ini akan mudah sakit hati, mengumpat, serta tidak merasa senang dengan guru satu sama lainnya.. hal ini menyebabkan guru memilih jalan untuk lepas dari profesi keguruan.

2. Tantangan

Dalam hal ini mengacu kepada tantangan-tantangan yang dihadapi oleh guru yang disebabkan beban dari pekerjaan yang dijalannya. Selain tugas pokok dari seorang guru, terdapat juga tugas tambahan seperti tugas dari dinas pendidikan dan tugas lainnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

3. Tanggung jawab

Guru yang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya akan merasa senang dalam menjalani tugas tersebut. Sehingga guru yang bertanggung jawab seperti itu terlihat bahagia dan menjalin hubungan yang baik dengan guru yang lainnya. Dan menimbulkan rasa saling

menghormati, membantu satu sama lain, setia pada rekan kerja yang pada akhirnya menjadikan guru tersebut menghargai profesinya sebagai guru.

4. Kehangatan

Kehangatan yang terjalin antar guru akan menciptakan iklim sekolah yang sangat baik. hal tersebut membuat guru dengan anggota sekolah yang lainnya merasakan kekeluargaan dalam lembaga pendidikan. Sehingga persahabatan terjalin tidak hanya di lingkungan sekolah namun juga terjalin hingga diluar sekola.

Selanjutnya menurut Moos dan Arter dalam Triyanah & Suryadi (2016) indikator untuk mengukur iklim sekolah yaitu terdiri dari empat indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antar personal

Indikator hubungan antar personal membahas mengenai sejauh mana hubungan antar anggota sekolah (kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan peserta didik) dalam hal mendukung satu sama lain serta menjelaskan sejauh mana anggota sekolah tersebut menunjukkan kemampuan mereka dengan cara bebas dan terbuka.

2. Pertumbuhan atau perkembangan individu

Indikator pertumbuhan atau perkembangan pribadi ini mengacu pada tujuan sekolah dalam mendukung perkembangan individu dan motivasi kerja guru agar lebih berkembang dan meningkat.

3. Perubahan dan perbaikan sistem

Indikator perubahan dan perbaikan sistem (bisa berupa kurikulum) untuk mengukur sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol, serta mananggapi sebuah perubahan sistem pendidikan.

4. Lingkungan fisik

Indikator lingkungan fisik untuk mengukur sejauh mana lingkungan fisik berpengaruh terhadap tujuan dari pelaksanaan tugas lembaga pendidikan.

Dalam penelitian ini akan menggunakan enam dimensi sebagai alat ukur iklim sekolah, diantaranya yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin atau kepala sekolah dengan guru,
2. Interaksi anggota sekolah antara satu sama lainnya,
3. Imbalan,
4. Struktur kerja,
5. Keikutsertaan/partisipasi (Loukas, 2007)

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut West dan Turner (2008), teori budaya organisasi adalah teori yang mencoba memahami keyakinan, tujuan, prosedur, narasi, dan filosofi organisasi. Selanjutnya teori budaya organisasi, menurut Pacanowsky dan Nick (1982), merupakan sarana untuk memahami bagaimana setiap individu anggota organisasi membentuk budayanya secara mandiri. Melalui interaksi antara pemimpin dan karyawan, budaya organisasi dipahami dan diberikan makna.

Menurut Koentjaraningrat dalam Sutrisno (2018) literatur berisi banyak definisi budaya organisasi, menunjukkan beragam interpretasi yang ada untuk konsep ini. Keberagaman pendapat, strategi, dan minat dari berbagai kalangan ilmiah dan profesional merupakan penyebab terjadinya hal ini. Selain itu, disiplin ilmu antropologi yang menjadi sumbernya belum mampu memberikan definisi yang dapat disepakati oleh para ahli atau peminat di bidang tersebut.

Namun Thompson dalam Akbar & Rukanto (2017) menyatakan bahwa *“an organization is a ‘highly’ rationalized and impersonal integration of a large number of specialist cooperating to achieve some announced specific objective”* yang artinya bahwa sebuah organisasi merupakan integrasi impersonal dan rasionalisasi yang tinggi dari sebagian besar para ahli yang bekerja sama guna mencapai beberapa objek yang detail.

Budaya organisasi sebagaimana didefinisikan oleh Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Amin & Siswanto (2018) adalah kerangka kognitif yang terdiri dari harapan, norma, dan perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Lebih jauh lagi, seperangkat nilai inti yang dianut oleh seluruh anggota organisasi membentuk landasan setiap budaya organisasi. Sementara itu, budaya organisasi dijelaskan oleh Gibson et al. dalam Sujana (2018) sebagai konglomerasi nilai, keyakinan, anggapan, persepsi, norma, sifat, dan pola perilaku suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah salah satu variabel yang sangat penting dalam organisasi atau lembaga pendidikan, hal ini disebabkan oleh budaya organisasi yang menggambarkan nilai-nilai yang sudah diakui serta menjadi acuan bagi para pelaku sebuah organisasi atau di lembaga pendidikan. Dengan adanya perbedaan tingkatan budaya organisasi dari tenaga pendidik, terkait frekuensi semangat kerja inilah yang menentukan tingkah laku guru dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Guru dengan budaya organisasi yang tinggi tentunya mempunyai nilai-nilai yang sejalan dengan organisasi yang dapat menjadikan guru tersebut termotivasi, teguh pendirian, serta mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Namun begitu dengan sebaliknya, dimana guru yang mempunyai budaya organisasi yang rendah akan semakin menurunnya motivasi kerja, tidak berteguh pada pendirian, sering menunda-nunda pekerjaan, serta lebih mengutamakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab utamanya.

Syamsuri dalam Nurfajrina dkk (2022) menyebutkan bahwa usaha dalam menyempurnakan budaya organisasi di lembaga pendidikan apalagi berkaitan dengan pekerjaan kepala sekolah yang menjadi pemimpin atau manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah diharapkan mampu memperhatikan lingkungan sekolah secara menyeluruh supaya mendapatkan bagian kerja yang lebih luas lagi dengan tujuan dapat mencerna konflik yang pelik dan interaksi yang erat di sekolah. Oleh karena itu, lebih baik memberikan pemahaman mengenai norma-norma, dan kepercayaan dengan tujuan agar kestabilan dan pemeliharaan lingkungan belajar lebih meningkat. Budaya organisasi di sekolah lebih menekankan kepada menjaga nilai-nilai utama kehidupan yang berlandaskan

kepercayaan dan ketakwaan kepada pencipta. Hal tersebut bisa dilakukan dengan menggunakan cara menjaga kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam menelusuri ilmu serta mengerjakan tugas keilmuan tanpa mengesampingkan lingkungan sosial tempat berinteraksi dan berinovasi produktif manusia (Meryati dkk 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang terdiri dari nilai-nilai, norma tingkah laku, dan kepercayaan yang ada pada anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting dalam lembaga pendidikan dikarenakan budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan, sudut pandang, tingkah laku dan sebagainya bagi para anggota organisasi dalam lembaga pendidikan.

2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi.

Terdapat lima fungsi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Siagian dalam Suryanti diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Penentuan batas-batas berperilaku
2. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi
3. Menciptakan komitmen
4. Pemeliharaan kestabilan organisasi
5. Sebagai instrumen pengawasan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Putri, dkk (2022) mengemukakan terdapat empat fungsi budaya organisasi diantaranya yaitu:

1. Budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai pembeda, dimana hal tersebut digunakan untuk menjadi pembeda antar organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya organisasi mempunyai fungsi untuk menunjukkan identitas bagi semua anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempunyai fungsi untuk memudahkan peningkatan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

4. Budaya organisasi mempunyai fungsi untuk meningkatkan ketepatan sistem sosial.

2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Stephen Robbins dalam Misriani (2011) mengatakan terdapat enam hal yang menjadi indikator dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Kreatif dan berani menanggung konsekuensi
Indikator kreatif dan berani dalam mengambil keputusan serta menanggung resiko ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan atau anggota organisasi bisa terdorong untuk berperilaku inovatif atau kreatif serta berani untuk mengambil resiko yang akan dihadapi.
2. Perhatian terhadap bagian yang detail atau rinci
Dengan indikator ini, digunakan untuk melihat sejauh mana anggota organisasi menjalankan ketelitian, penyelidikan, dan perhatian terhadap bagian-bagian yang detail atau terperinci.
3. Berfokus pada hasil
Indikator orientasi hasil ini digunakan untuk mengukur sejauh mana manajemen lebih berfokus kepada hasil akhir dibandingkan berfokus pada proses atau metode yang diterapkan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.
4. Orientasi personal
Indikator orientasi personal digunakan untuk mengukur sejauh mana manajemen mempertimbangkan resiko atau dampak dari hasil anggota dalam organisasi.
5. Orientasi anggota organisasi
Indikator orientasi tim digunakan untuk mengukur sejauh mana aktivitas-aktivitas anggota dalam organisasi kepada tim dibandingkan dengan personal.
6. Jiwa bersemangat
Indikator ini digunakan untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku kreatif, semangat dan memiliki jiwa bersaing dibandingkan dengan berdiam diri atau bersantai-santai.

Budaya organisasi merupakan campuran dari kepercayaan, pandangan, nilai-nilai, tingkah laku, norma-norma, dan pendapat dalam sebuah organisasi. Disamping itu, budaya organisasi hadir dalam dua dimensi yaitu: pertama; dimensi yang tidak terlihat seperti filosofi, ideologi, pendapat dari keyaninan, serta nilai-nilai atau norma-norma. Kedua, dimensi yang tampak seperti konseptual, tingkah laku, dan fisik material (Gibson *et al* dalam Sujana 2018)

Menurut Luthan terdapat enam indikator yang bisa digunakan untuk mengukur budaya organisasi, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. *Observed behavior regularities*

Indikator ini merupakan budaya oerorganisasi sekolah yang tandai dengan adanya kerapian cara berperilaku dari semua anggota sekolah yang dapat diamati.

2. *Norms*

Indikator ini merupakan norma-norma yang berisi mengenai standar tingkah laku dari smeua anggota sekolah seperti kepala sekolah, tenaga pendidik, staf administrasi, dan peserta didik.

3. *Dominant Values*

Indikator ini merupakan adanya nilai-nilai utama yang diyakini bersama-sama oleh semua anggota sekolah, hal tersebut bisa berupa kualitas lulusan peserta didik yang bagus.

4. *Philosophy*

Indikator ini merupakan peraturan atau kebijakan yang berhubungan dengan kepercayaan organisasi pendidikan dalam memperlakukan semua anggora sekolah.

5. *Rules and*

Inidikator ini merupakan pedoman yang ketat, berkaitan dengan maju atau tidaknya sebuah sekolah.

6. *Organization climate*

Indikator ini merupakan perasaan yang secara menyeluruh tergambarkan serta disampaikan seperti tata ruang, cara berkomunikasi antar anggota sekolah, dan cara dalam memperlakukan diri sendiri atau dengan anggota sekolah yang lainnya.

Mengacu kepada pendapat Robbins (1995) maka terdapat enam indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. *Individual Autonomy*, yaitu indikator yang mendorong kesempatan berinisiatif dan kemandirian
2. *Identity*, merupakan indikator yang bangga terhadap lembaga/organisasi dan bangga terhadap pekerjaan
3. *Conflict tolerance*, indikator ini merupakan indikator yang terbuka terhadap masalah dan kritik

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan

Salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan mutu pendidikan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dikarenakan bahwa kepala sekolah menjadi hal pertama yang disorot ketika sebuah sekolah mengalami kegagalan ataupun keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ningsih dkk (2016) maka mutu pendidikan bisa tercapai secara sempurna apabila didesak oleh kepemimpinan kepala sekolah. Dimana kemampuan kepala sekolah secara maksimum meningkatkan mutu pendidikan dengan cara memanfaatkan semua sumber daya yang terdapat di sekolah serta melalui aktivitas dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengontrolan. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan mampu dan memiliki kemampuan untuk mengelola sekolah supaya dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Selanjutnya juga dinyatakan oleh Suharsaputra dalam Ningsih dkk (2016) bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, sedangkan faktor lainnya yaitu iklim organisasi, kualifikasi guru, pembiayaan, sarana dan prasarana. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi mutu pendidikan.

2.5.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, tanpa terkecuali iklim sekolah juga memiliki peran penting untuk menentukan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Dasor (2022) bahwa mutu pendidikan yang

efektif dan efisien juga di pengaruhi oleh iklim sekolah yang sehat. Iklim diartikan dalam tiga dimensi yaitu: pertama, dimensi fisik; kedua, dimensi sosial dan; ketiga dimensi akademik. Iklim sekolah adalah suasana lingkungan sekolah yang di rasakan oleh anggota sekolah seperti kepala sekolah, tenaga kependidikan, staf administrasi serta peserta didik pada saat berinteraksi atau berkomunikasi satu sama lain di lingkungan sekolah. Hal tersebut yang menjadikan iklim sekolah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan (Safitri & Prasetyo 2022).

Iklim sekolah menjadi peran penting dalam penentuan baik atau buruknya mutu pendidikan, hal ini dikarenakan iklim sekolah dapat memberikan dampak yang relevan terhadap kinerja guru dan anggota sekolah lainnya dimana hal tersebut nantinya berpengaruh terhadap mutu pendidikan. iklim sekolah yang sehat dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan suasana yang ada di lingkungan sekolah baik dari segi kondisi fisik (sarana dan prasarana, kurikulum, dan kesejahteraan) maupun kondisi pekerjaan yang berupa dukungan kepala sekolah dalam menyelesaikan tugas, interaksi dan motivasi serta keseluruhan proses yang mengarah kepada peningkatan mutu pendidikan (Saputra 2016). Dengan demikian, iklim sekolah dapat mempengaruhi mutu pendidikan.

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan.

Salah satu permasalahan yang paling penting dalam dunia pendidikan di Indonesia pada saat ini adalah mutu pendidikan yang masih rendah dari berbagai jenis hingga jenjang pendidikan di semua bidang. Dalam hal ini, budaya organisasi dinilai mempunyai peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan, karena mengingat perilaku anggota organisasi sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan. Saputra dkk dalam Nurfajrina dkk (2022). Upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan juga bisa dilihat dari keefektifan budaya organisasi sekolah. Sekolah harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan guna menciptakan mutu pendidikan yang baik. Budaya organisasi tidak hanya berperan penting bagi guru dan anggota sekolah lainnya, namun juga sangat berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan (Meryati dkk 2018). Dengan demikian, budaya organisasi dapat mempengaruhi mutu pendidikan.

2.6 Penelitian Yang Relevan

Untuk menguatkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka Penelitian yang relevan serta telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, budaya organisasi dan mutu pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih Kartini Dewi, dkk (2021) dengan judul pengaruh komite sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Sukarami Kota Palembang yang diantaranya terdiri dari SMP Negeri 26 Palembang, SMP Negeri 40 Palembang, SMP Negeri 46 Palembang, dan SMP Negeri 59 Palembang, dengan sampel penelitian yaitu pengurus komite dan guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Sukarami Kota Palembang sebanyak 148 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, dan data yang digunakan adalah data primer berupa data kuisioner atau angket yang merupakan hasil wawancara terhadap komite sekolah dan guru/wakasek. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program excel dan program SPSS versi 22. Sedangkan waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober-November 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat: 1) terdapat pengaruh yang signifikan komite sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan; 2) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan ; 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama komite sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kolihar dkk (2023) dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan pada SMP swasta binaan di Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 33 orang di SMP binaan Amarasi Kabupaten Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dan teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan

dokumentasi. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis inferensial dengan bantuan spss 22. Dimana hasil analisis data dari penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama; variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap variabel mutu pendidikan sebesar 77%. Kedua; variabel kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 71,5%. Dan ketiga; variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 83%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) dengan judul pengaruh iklim, kultur, dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh iklim, kultur, dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2020 sampai dengan Maret 2021. Populasi dalam penelitian ini semua kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidik yang berjumlah 62 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 62 orang diambil dari total populasi yang terdapat di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan skala likert. Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak, kultur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak, dan kinerja struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri dkk (2022) dengan judul pengaruh kepemimpinan inovatif dan iklim sekolah terhadap mutu layanan pendidikan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan inovatif dan iklim sekolah dipengaruhi oleh mutu layanan pendidikan. Lokasi penelitian dilakukan di Pesantren MAS jeumala amal di Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif survei. Sampel yang digunakan yaitu 60 orang, dimana 56 orang

merupakan tenaga pendidik sedangkan 4 orang lainnya merupakan guru dari MAS jeumala amal. Teknik pengumpulan data menggunakan angket pernyataan, observasi, dan dokumentasi. Hasil uji hipotesis analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa mutu layanan pendidikan di pengaruhi oleh kepemimpinan invotif sebesar 79,9% sedangkan mutu layanan pendidikan dipengaruhi oleh iklim sekolah sebesar 54,4%.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dan menggunakan 20 mahasiswa sebagai sampel yang diperoleh dari berbagai macam program studi dan universitas di Indonesia dengan secara acak di ambil melalui kontak pertemanan dari aplikasi Whatsapp peneliti. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara. Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingginya persentase mencapai 100%. Dan 20 responden memberikan pendapat dan menyuarakan bahwa budaya organisasi begitu memiliki pengaruh , berakibat baik, serta sangat penting dalam ruang lingkup pendidikan.
6. Penelitian yang digarap oleh Nurfajrina (2022) dimana judulnya pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu guna mendapati dampak dari budaya organisasi mengenai mutu pendidikan di instansi sekolah. Pada penelitian ini menggunakan metode *Literature Review* yang didapatkan dari pemeriksaan artikel-artikel lewat *Google Scholar* dari tahun 2018 sampai dengan Tahun 2022. Penelitian tersebut membuahkan hasil sehingga mutu pendidikan terdampak oleh budaya organisasi secara signifikan. Dimana mutu pendidikan akan semakin baik jika budaya organisasi sangat besar mempengaruhi, begitu pula mutu pendidikan semakin buruk jika budaya organisasi begitu kecil mempengaruhi.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian terdahulu

Penulis dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Ningsih Kartini Dewi, dkk (2021) “Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan.”	Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan mempunyai persamaan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan.	Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih Kartini Dewi, dkk (2021) dilaksanakan di SMP Negeri Kecamatan Sukarami Kota Palembang dengan jumlah sampel 148 yang terdiri dari pengurus komite dan guru-guru, analisis statistik menggunakan regresi berganda dan regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS, dan menggunakan variabel lain yaitu komite sekolah, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan, berlokasi di SMA Negeri di Kota Jambi dengan jumlah sampel 81 yang terdiri dari guru-guru, analisis statistik menggunakan model pengukuran dan model struktural dengan bantuan aplikasi SEM-PLS, dan mengukur variabel lain berupa iklim sekolah dan budaya organisasi.
Kolihar dkk (2023) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada SMP Binaan Kupang.”	Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan mempunyai persamaan dalam mengukur pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan serta menunjukkan hasil	Penelitian yang dilakukan oleh Kolihar (2023) dilaksanakan di SMP Binaan Kupang dengan jumlah sampel 33 orang guru, analisis statistik menggunakan analisis inferensial dengan bantuan SPSS

	bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan, dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	22, dan menggunakan variabel lain yaitu kinerja guru. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan, berlokasi di SMA Negeri di Kota Jambi dengan jumlah sampel 81 yang terdiri dari guru-guru, analisis statistik menggunakan model pengukuran dan model struktural dengan bantuan aplikasi SEM-PLS, dan mengukur variabel lain berupa iklim sekolah dan budaya organisasi.
Putri (2021) "Pengaruh Iklim, Kultur, dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Hamparan Perak."	Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan mempunyai persamaan dalam mengukur pengaruh iklim sekolah dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan serta menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan, menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa <i>total sampling</i>.	Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) dilaksanakan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak dengan jumlah sampel 62 orang dan menggunakan variabel lain yaitu struktur organisasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan, berlokasi di SMA Negeri di Kota Jambi dan mengukur variabel lain berupa kepemimpinan kepala sekolah.
Safitri dkk (2022) "Pengaruh Kepemimpinan Inovatif dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Layanan Pendidikan."	Persamaannya adalah sama-sama mengukur variabel iklim sekolah sebagai variabel independen dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Safitri dkk (2022) melakukan penelitian di pondok pesantren MAS Jeumala Amal Kabupaten Pidie Jaya provinsi Aceh dengan jumlah sampel 60 orang yang terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan, analisis statistik menggunakan

		aplikasi SPSS dan mengukur variabel lain yaitu kepemimpinan inovatif dan mutu layanan (sebagai variabel dependen). Sedangkan penelitian yang akan dilakukan, berlokasi di SMA Negeri Kota Jambi dengan jumlah sampel 81 orang guru, analisis statistik menggunakan SEM-PLS, dan mengukur variabel lain berupa kepemimpinan kepala sekolah(X1), budaya organisasi(X2) dan mutu pendidikan(Y)(sebagai variabel dependen).
Anggraeni (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan.”	Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang budaya organisasi terhadap mutu pendidikan dengan hasil penelitian yaitu budaya organisasi(X) berdampak pada mutu pendidikan(Y), dan secara bersama memakai metode penelitian kuantitatif.	Penelitian yang akan dilakukan mengukur variabel lain yaitu kepemimpinan kepala sekolah(X1) dan iklim sekolah(X2) menjadi variabel independen dengan cara pengumpulan data berupa angket/kuesioner, dan sampel berjumlah 81 orang guru, Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2020) hanya meneliti tentang budaya organisasi dan mutu pendidikan dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara kepada 20 mahasiswa sebagai sampel dalam penelitian tersebut.
Nurfajrina (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap	Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang budaya	Penelitian yang akan dilakukan mengukur variabel lain yaitu

Mutu Pendidikan Di Sekolah.”	organisasi mengenai mutu pendidikan(Y).	kepemimpinan kepala sekolah(X1) dan iklim sekolah(X2) sebagai variabel independen beserta memakai metode penelitian kuantitatif, sementara itu riset yang dikerjakan Nurfajrina dkk (2022) hanya meneliti tentang budaya organisasi dan mutu pendidikan dengan menggunakan metode penelitian berupa <i>Systematic Literature Review</i> (SLR).
------------------------------	---	--

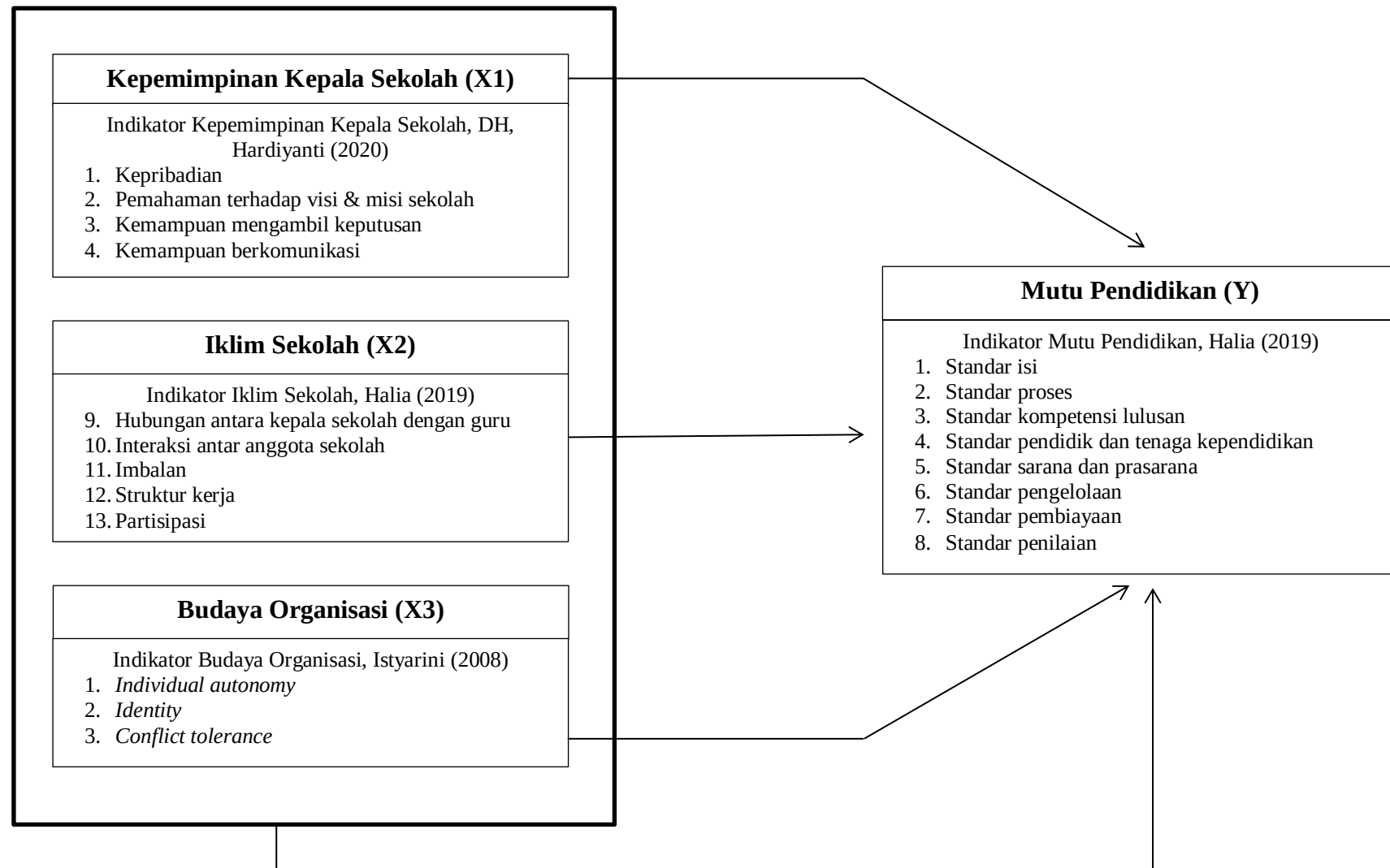
2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir menjadi alur fikir yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan permasalahan tentang mutu pendidikan. Peningkatan mutu merupakan upaya dari berbagai organisasi atau lembaga yang menghasilkan produk barang atau produk jasa. Sama halnya dengan dunia pendidikan, mutu adalah salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan (Fadhil 2017). Banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan salah satunya yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebagai mana dijelaskan oleh Sudarwan menyatakan ada lima faktor yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu: tenaga kependidikan atau guru, kepemimpinan kepala sekolah, kurikulum, peserta didik, dan jaringan atau hubungan antar anggota sekolah.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah juga menjadi salah satu peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan. Dimana iklim sekolah yang bersifat terbuka, sehat, dan hubungan sosialnya terdapat keakraban dan keramahan akan berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan yang baik (Ningsih dkk 2016). Selanjutnya Meryati dkk (2018) menyatakan faktor lain yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah budaya organisasi, dimana Budaya organisasi tidak hanya berperan penting bagi guru dan anggota sekolah lainnya, namun juga sangat berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk dapat

menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas, maka sekolah harus memiliki budaya organisasi sekolah yang efektif. Di dalam sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan diperssepsikan dan dirasakn oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, peneliti menuangkan kerangka berfikir dalam bentuk skema paradigma penelitian sebagai berikut:



2.8 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban atau pernyataan sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, hipotesis dipakai dalam menguji ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2), dan budaya organisasi(X3) terhadap mutu pendidikan(Y) di SMA Negeri di Kota Jambi. Maka hipotesis yang diajukan diantaranya yaitu:

1. H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah(X1) terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi
2. H2 : Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi
3. H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri di Kota Jambi
4. H4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2), dan budaya organisasi(X3) dengan bersamaan terhadap mutu pendidikan(Y) di SMA Negeri di Kota Jambi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif menurut Creswell (2016) adalah penelitian yang berupa langkah-langkah ataupun teknik dalam meneliti kaitan variabel satu dengan variabel lainnya untuk menguji teori-teori tertentu. Sedangkan Sugiyono (2019) juga menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengacu pada filsafat positivisme, yang dipergunakan dalam penelitian pada populasi dan sampel, pengumpulan data, menganalisis data statistik, serta mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya sudah terlebih dahulu ditetapkan. Selanjutnya metode survei menurut Arikunto (2019) adalah penelitian yang biasanya dilakukan karena subjek yang banyak. Tujuannya yaitu untuk mengumpulkan informasi atau data tentang status gejala pada saat penelitian masih berlangsung. Data yang didapatkan dari penelitian survei, bisa berupa semua populasi yang ada dan bisa juga berupa sebagian dari populasi penelitian. Sejalan dengan pendapat Creswell (2016) yang mengatakan bahwa metode survei adalah metode yang menggambarkan angka-angka atau kuantitatif, perilaku, atau pandangan dari populasi dengan memakai sampel yang berasal dari populasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti serta melihat gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2), dan budaya organisasi(X3) terhadap mutu pendidikan(Y) di SMA Negeri Kota Jambi.

3.1.2. Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2014) Variabel penelitian adalah variabel yang mendasarkan pada karakteristik ataupun atribut perilaku dari perorangan maupun dari sebuah organisasi yang bisa diukur serta diamati, dan bisa juga berupa bervariasi antara individu atau lembaga-lembaga. Sugiyono (2019) juga

mengemukakan pendapat yaitu bahwa variabel penelitian adalah sebuah atribut, tingkah laku, dan nilai-nilai dari seseorang, objek, ataupun sebuah kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengamati atau untuk dipelajari sehingga kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Variabel penelitian terbagi menjadi dua macam yaitu: pertama, variabel independen atau yang biasa disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi pengaruh ataupun penyebab dari variabel dependen. Kedua, variabel dependen atau yang biasa disebut dengan variabel terikat. Variabel dependen ini merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen atau variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2), dan budaya organisasi(X3). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel yaitu variabel mutu pendidikan(Y).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di dua sekolah yang ada di Kota Jambi dan terakreditasi C yaitu sebagai berikut:

1. SMA Negeri 12 Kota Jambi, yang beralamat di Jalan Kapten Pattimura Kel. Kenali Besar Kec. Alam Barajo, Kota Jambi.
2. SMA Negeri 13 Kota Jambi yang beralamat di Jalan Sersan Udara Syawal, RT 03, No 104 Talang Bakung Kec. Paal Merah, Kota Jambi.

Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret-Oktober 2023. Dengan diawal observasi, pengamatan, dan wawancara untuk mengetahui fenomena ataupun permasalahan terkait penelitian ini. Serta meminta data jumlah guru dengan tujuan untuk mengetahui banyaknya populasi dalam menentukan jumlah sampel. Dan diakhiri dengan pengumpulan data penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data menurut Arikunto dalam Werang (2015) adalah subjek dari mana didatakannya data tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu: pertama menggunakan data primer. Data primer yang dimaksudkan dalam penelitian ini berupa data yang didapatkan melalui hasil kuesioner atau angket kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2), budaya organisasi(X3), dan mutu pendidikan(Y). yang dimaksud beserta data primer itu sendiri adalah data yang dihasilkan dengan spontan oleh peneliti dari sumber pertama atau sumber asli. Sementara itu data kedua yang dipakai untuk riset ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang secara langsung didapatkan oleh peneliti melewati tangan kedua atau berupa dokumen-dokumen. Sehingga dalam riset ini, data sekunder yang dipakai adalah berupa literatur, data pokok pendidikan (Dapodik), serta artikel-artikel yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel.

3.4.1. Populasi.

Populasi adalah daerah umum yang tersusun dari: objek atau topik yang menampilkan derajat dan perilaku khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis lalu di tarik sebuah kesimpulan Sugiyono (2019). Populasi juga dikatakan sebagai keseluruhan dari subjek penelitian Arikunto dalam Kurniawan (2018). Adapun populasi dalam riset ini adalah semua guru terdapat pada sekolah tempat penelitian ini. Dimana sekolah yang dimaksud adalah SMA Negeri 12 Kota Jambi dengan jumlah guru yaitu 48 orang, dan SMA Negeri 13 Kota Jambi dengan jumlah guru yaitu 45 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan pecahan dari nilai beserta sifat yang didapatkab dari populasi (Sugiyono, 2019). Sampel penelitian juga bisa diartikan menjadi bagian yang didapatkan oleh semua sasaran yang uji sehingga dapat menggantikan berkenaan semua populasi beserta didapatkan bersama memakai cara khusus (Ali dalam Taniredja & Mustafida, 2012).

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Pada riset ini memakai cara pengambilan berupa total sampling, dimana jumlah sampel juga mengacu kepada pendapat Arikunto dalam Iktiromirosyid dan Jumini (2019) bahwa jika subjek kurang dari 100, maka seluruh populasi sebaiknya diteliti sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Dengan mempertimbangkan jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 96 responden. Yang dimana 15 orang guru untuk uji validitas dan reliabilitas kuesioner, dan 81 orang guru lainnya untuk uji coba dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Pengambilan Data

Menurut Sugiyono (2019) pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan berbagai pengaturan atau berbagai cara maupun dengan berbagai sumber. pengambilan data dapat melalui sumber primer yang dimana data langsung diberikan kepada peneliti ataupun melalui sumber sekunder yang dimana data tidak secara langsung diberikan kepada peneliti seperti dokumen dan sebagainya. Maka dalam penelitian akan digunakan angket/kuesioner.

3.6.1. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Angket atau kuesioner bisa dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan yang tertutup dan juga terbuka. Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis kuesioner tertutup yang berisikan pernyataan-pernyataan dimana responden tidak mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya dan pernyataan-pernyataan itu berupa pilihan ganda.

Guna meneruskan poin berkenaan riset ini ataupun rasio penilaiannya, peneliti memakai rasio Likert. Sugiyono (2019) *Likert Scale* dipakai guna menilai sifat, pendapat dan pandangan perorangan maupun kelompok manusia berkenaan dengan kejadian sosial. Penelitian survei sering digunakan skala Likert yang dimana responden menerangkan tingkah laku ataupun pandangan yang berkaitan

serta pernyataan pada angket. Dan berikut adalah tingkatan dari poin angket yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tingkat Skor Angket

Alternatif Jawaban	Skor Butir Soal
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Sugiyono, 2017)

Pada riset ini, kuesioner yang akan dipakai bersifat privasi sehingga responden tidak memperoleh tenggat meneruskan pandangannya atas lima alternatif respons yaitu; 1)sangat setuju, 2)setuju, 3)netral, 4)tidak setuju, 5)sangat tidak setuju, semua alternatif tanggapan secara berurut 5(lima), 4(empat), 3(tiga), 2(dua), dan 1(satu) dimana poin tanggapan lebih besar dianggap bersifat positif. Sehingga bisa mendapatkan nilai berkenaan dengan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Iklim sekolah (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Mutu Pendidikan (Y).

3.6.2. kisi-kisi Angket Penelitian.

Kisi-kisi angket pada penelitian ini merupakan indikator variabel yang dikembangkan menjadi pernyataan angket masing-masing variabel dirujuk dan diadaptasi dari: Mutu Pendidikan (Y) sumber Standar Mutu Pendidikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2015 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Sumber dari Mulyasa (2003). Iklim Sekolah (X2) sumber dari Loukas (2007). Budaya Organisasi (X3) sumber dari Robbins (1995). Kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Mutu Pendidikan

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Soal
Mutu Pendidikan Standar Mutu Pendidikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2015	1. Standar Isi	1,2	2
	2. Standar Proses	3,4	2
	3. Standar Kompetensi Lulusan	5,6	2
	4. Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik	7,8	2
	5. Standar Sarana dan Prasarana	9,10	2
	6. Standar Pengelolaan	11,12	2
	7. Standar Pembiayaan	13,14	2
	8. Standar Penilaian	15,16	2
Total Butir Soal			16

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Soal
Kepemimpinan Kepala Sekolah (Mulyasa, 2003)	1. Kepribadian	1,2,3,4	4
	2. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah	5,6,7	3
	3. Kemampuan mengambil keputusan	8,9,10,11	4
	4. Kemampuan berkomunikasi	12,13,14	3
Total Butir Soal			14

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Iklim Sekolah

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Soal
Iklim Sekolah Loukas (2007)	1. Hubungan antara atasan dan bawahan	1,2	2
	2. Hubungan antara sesama anggota organisasi/sekola	3,4	2
	3. Tanggung jawab	5,6	2
	4. Imbalan	7,8	2
	5. Struktur kerja	9,10	2
	6. Keterlibatan dan partisipasi	11,12	2
Total Butir Soal			12

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Soal
Budaya Organisasi Robbins (1995)	1. <i>Individual autonomy</i> -Mendorong kemandirian -Kesempatan berinisiatif	1,2,3	3
	2. <i>Identity</i> - Bangga terhadap organisasi - Bangga terhadap pekerjaan	4,5,6	3

	3. <i>Conflict tolerance</i> - Terbuka terhadap konflik - Terbuka terhadap kritik	7,8	2
Total Butir Soal			8

3.7 Validasi Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Setelah menyusun sebuah instrumen dalam sebuah penelitian, maka peneliti diharuskan menindak lanjuti tentang instrumen yang telah disusun tersebut sebelum pengujian terhadap instrumen dilakukan. Kurnia (2018) menyebutkan bahwa “suatu instrumen disebut valid jika dapat mengukur apa yang diharapkan. Suatu instrumen dinyatakan valid jika bisa mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat”. Validitas ialah suatu ukuran yang dapat memperlihatkan tingkatan dari kevalidan atau kesahihan sebuah instrument.

Untuk menghitung validitas instrumen bisa dengan menghubungkan skor pada tiap butir dengan skor total. Dan program *SPSS 25.0 for windows* dapat membantu dalam perhitungan setiap butir pernyataan dengan menggunakan rumus koefisien hubungan perhitungannya. Dalam sebuah penelitian, untuk melihat ataupun untuk mengetahui diterima atau tidak sebuah kuisioner oleh karena itu akan menggunakan perincian bersumber poin jumlah korelasi dimana sudah didapatkan r hitung kemudian dibandingkan dengan r tabel yang mana tingkat relevan 5% yaitu berjumlah 0,339. Dinyatakan diterima angket tersebut apabila r hitung lebih besar dari r tabel, kemudian dinyatakan diterima apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel.

3.7 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, berasal dari kata *relly* yang berarti percaya dan *relialel* yang berarti bisa dipercaya. Kepercayaan merupakan derajat keajekan (*consistency*) hasil pengukuran pada objek yang sama (Mehrens dan

Lehmann dalam Kurniawan 2018). Dalam sebuah penelitian, untuk pengujian reliabilitas pada instrumen bisa dilakukan secara internal ataupun eksternal. Pengujian reliabilitas instrumen dengan internal bisa diuji dengan menganalisis konsisten dari butir-butir yang ada ada instrumen. Sedangkan pengujian reliabilitas instrumen dengan cara eksternal, bisa dilakukan dengan cara test-retest (*stability*), equivalent, dan gabungan keduanya (Sugiyono, 2019).

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif, maka akan digunakan teknik analisis data statistik untuk menganalisa data dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini digunakan analisis data sebagai berikut:

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan menggambarkan data yang sudah ada seperti yang semestinya tanpa mempunyai maksud untuk menciptakan sebuah simpulan. Dan secara teknis, dalam statistik deskriptif tidak terdapat uji signifikan, tidak ada taraf kesalahan, dikarenakan peneliti tidak mempunyai tujuan untuk membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi. Analisis statistik deskriptif menampilkan data hasil penelitian dalam bentuk rerata skor. Analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS-SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan SmartPLS 3.0.

3.8.2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Cara pengerjaan data untuk riset ini berupa persamaan model, atau biasa disebut dengan struktural equation modeling dan singkat menjadi SEM. Model dari SEM ini adalah bagian dari pembaharaan dari analisis path, sehingga dengan model SEM ini kaitan kausalitas antar setiap variabel bebas dan terikat bisa didapatkan dengan lebih lengkap (Abdullah, 2015). Selanjutnya, pemakaian SEM juga bisa berfungsi pada bagian beasaran komponen yang ikut serta dalam kaitan kausalitas. Oleh karena itu penggunaan SEM bisa menjadikan hasil temuan lebih jelas dan akurat.

3.8.3. *Partial Least Square (PLS)*

Selain struktural equation modeling atau SEM, dalam penganalisisan data juga terkenal dengan nama partial least square atau disingkat dengan PLS. PLS merupakan cara untuk menganalisis data dengan kelebihan yang sangat bagus sehingga menjadikan hasil dari pengolahan data lebih informatif dan jelas. Kelebihan pada PLS yaitu memakai cara penggandaan dengan cara acak pada asumsi normalitas sehingga pengolahan data tidak menjadi masalah. Selain itu, PLS juga tidak mempunyai syarat jumlah terkecil dari sampel yang dipakai.

Menurut Jogiyanto & Abdillah (2009) analisis permodelan persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang disebut kuadrat terkecil parsial (PLS) memungkinkan pengujian model struktural dan pengukuran secara bersamaan. Sedangkan model struktural digunakan untuk menguji kausalitas, model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

3.8.4. *Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)*

Model outer juga dikenal sebagai model hubungan luar atau model pengukuran, menguraikan hubungan antara setiap blok indikator dan variabel yang mendasarinya. Validitas dan reliabilitas model di evaluasi dengan model pengukuran yang disebut juga aouter model. Untuk memastikan apakah instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dilakukan uji validitas (Abdillah, 2009). Sementara itu, konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam survei atau alat penelitian lainnya diukur melalui uji reabilitas.

Selanjutnya penjelasan mengenai model pengukuran (*Outer model*) dengan menggunakan uji *Convergen Vallidity*, *Discriminan Vallidity*, dan *Composit Reliabililty* adalah sebagai berikut:

a. *Convergen Vallidity*

Korelasi antara skor indikator dan skor variabel menunjukkan validitas konvergen model pengukuran. Jika nilai AVE suatu indikator lebih besar dari 0,5 atau menunjukkan bahwa dimensi pemuatan luar variabel semuanya memiliki nilai pemuatan lebih besar dari 0,5 maka hal tersebut dianggap sah (Abdullah,

2015). Loading faktor atau outer loading digunakan untuk menguji validitas konvergen. Korelasi antara skor suatu item pernyataan dengan skor indikator konstruk yang mengukur konstruk tersebut diwakili oleh suatu angka yang disebut dengan loading faktor. Nilai faktor pemuatan yang valid adalah nilai yang lebih tinggi dari 0,7 maka dianggap memenuhi validitas konvergen kategori baik pada penelitian tahap awal masih dianggap cukup jika loading faktor 0,5-0,6 (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan 2015).

b. Discriminant Validity

Hartono dalam Jogiyanto (2011) menyatakan bahwa discriminant validity akan terjadi apabila terdapat dua pernyataan berbeda ketika mengukur dua konstruk yang sedang di perhitungkan tidak berkorelasi mendapatkan hasil poin yang sebenarnya tidak berkorelasi. Dalam discriminant validity ini bisa dilihat dari angka ataupun nilai yang merujuk pada pengukuran cross loading. Sementara itu, Ghozali dan Latan (2015) menyatakan pendapat mengenai discriminant validity ini dimana cara ini dipakai untuk menguji validitas setiap indikator dengan mengacu pada nilai cross loading, dan untuk itu, nilai pada semua variabel harus lebih besar dari 7 agar bisa dikategorikan valid. Selanjutnya Fornell dan Larcker dalam Ghozali dan Latan (2015) memberikan pendapat mengenai discriminant validity yaitu terdapat cara lain agar bisa dipakai dalam uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai square root of average variance atau disingkat dengan AVE.

c. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Memperhitungkan reliabilitas sebuah interpretasi setiap item refleksi bisa menggunakan dua metode diantaranya *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 dan angka *Composite Reliability* > 0.7 (Jogiyanto, 2011). Angka *Composite Reliability* menampilkan jumlah angka reliabel yang sebenarnya dari setiap variabel, disamping itu pada *Cronbach Alpha* menampilkan besaran nilai reliabel yang paling rendah.

3.8.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner Model* dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t- statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficients*). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis.

a. R-Square (R²)

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat R-square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-square (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel laten endogen (yang dipengaruhi) apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0,75;0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Heir et al dalam Ghozali & Latan 2015).

b. Cross Validate Redudancy (Q²)

Cross Validate Redudancy (Q²) atau Q-square test digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Nilai Q²>0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap konstruk tertentu sedangkan nilai Q²<0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance* (Sarstedt dkk, 2017)

3.8.6. Uji Hipotesis

Setelah melakukan evaluasi, baik *outer model* maupun *inner model* maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mnejelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistik dan nilai P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistik > 1,96 dan P-Values < 0,05.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.

4.1.1. Hasil Uji Coba Instrumen Angket

Penelitian ini akan dilakukan uji coba pada kuesioner penelitian menggunakan dua macam uji coba yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, dimana kedua uji coba tersebut merupakan pengujian yang dilakukan dalam *pilot study*. Menurut Hartono (2010) *pilot study* mempunyai tujuan utama yaitu menguji keefektifan dari angket/kuesioner penelitian sebagai alat untuk komunikasi antara peneliti dan responden. Pada pengujian *pilot study* dalam penelitian ini akan dilakukan dengan dua cara yaitu, pertama; memberikan angket/kuesioner utama kepada responden untuk dibaca kuesioner secara keseluruhan, dan kedua; setelah membaca keseluruhan kuesioner, responden diminta untuk mengisi kuesioner tersebut.

Instrumen pada penelitian ini terdapat 50 pertanyaan. Peneliti melakukan uji coba validitas dan uji coba reliabilitas dari 50 pertanyaan kepada 10 responden, dimana 15 responden tersebut merupakan 6.3% dari sampel dalam penelitian ini yang di pilih secara acak. Berikut akan ditampilkan hasil perhitungan *pilot study* dengan menggunakan SPSS versi 24.0:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Mutu Pendidikan (MP)	MP1	0,715	0,514	Valid
	MP2	0,709	0,514	Valid
	MP3	0,778	0,514	Valid
	MP4	0,656	0,514	Valid
	MP5	0,441	0,514	Tidak Valid
	MP6	0,592	0,514	Valid
	MP7	0,592	0,514	Valid
	MP8	0,588	0,514	Valid
	MP9	0,589	0,514	Valid
	MP10	0,590	0,514	Valid
	MP11	0,589	0,514	Valid
	MP12	0,590	0,514	Valid

	MP13	0,689	0,514	Valid
	MP14	0,212	0,514	Tidak Valid
	MP15	0,715	0,514	Valid
	MP16	0,709	0,514	Valid

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (KKS)	KKS1	0,656	0,514	Valid
	KKS2	0,656	0,514	Valid
	KKS3	0,767	0,514	Valid
	KKS4	0,665	0,514	Valid
	KKS5	0,446	0,514	Tidak Valid
	KKS6	0,559	0,514	Valid
	KKS7	0,572	0,514	Valid
	KKS8	0,637	0,514	Valid
	KKS9	0,614	0,514	Valid
	KKS10	0,620	0,514	Valid
	KKS11	0,614	0,514	Valid
	KKS12	0,620	0,514	Valid
	KKS13	0,681	0,514	Valid
	KKS14	0,205	0,514	Tidak Valid

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Iklim Sekolah (IS)	IS1	0,629	0,514	Valid
	IS2	0,644	0,514	Valid
	IS3	0,805	0,514	Valid
	IS4	0,738	0,514	Valid
	IS5	0,377	0,514	Tidak Valid
	IS6	0,642	0,514	Valid
	IS7	0,586	0,514	Valid
	IS8	0,648	0,514	Valid
	IS9	0,563	0,514	Valid
	IS10	0,648	0,514	Valid
	IS11	0,563	0,514	Valid
	IS12	0,648	0,514	Valid

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Budaya Organisasi (BORG)	BORG1	0,646	0,514	Valid
	BORG2	0,748	0,514	Valid
	BORG3	0,865	0,514	Valid
	BORG4	0,804	0,514	Valid
	BORG5	0,347	0,514	Tidak Valid
	BORG6	0,557	0,514	Valid
	BORG7	0,665	0,514	Valid
	BORG8	0,648	0,514	Valid

Berdasarkan data uji validitas di atas terdapat 16 item pertanyaan tentang mutu pendidikan, 14 item pertanyaan tentang kepemimpinan kepala sekolah, 12 item pertanyaan tentang iklim sekolah dan 8 item pertanyaan tentang budaya organisasi. Dari 50 item pertanyaan dalam penelitian ini, terdapat 6 pertanyaan yang tidak valid, pada item nomor 5 dan 14 yang merupakan variabel mutu pendidikan, item nomor 5 dan 14 merupakan variabel kepemimpinan kepala sekolah, item nomor 5 merupakan variabel iklim sekolah dan item nomor 5 pada variabel budaya organisasi. Selanjutnya, 6 item pertanyaan yang tidak valid tidak akan dimasukkan ke item pertanyaan sebagai angket penelitian.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan internal bisa di coba dengan memperhitungkan konsisten dari item yang terdapat di instrumen. Sedangkan pengujian reliabilitas instrumen dengan cara eksternal, bisa menggunakan taktik test--retest (*stabillity*), equivalent, dan gabungan keduanya (Sugiyono, 2019). Berikut ditampilkan data berupa tabel yang merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel mutu pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2) dan budaya organisasi(X3).

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Mutu Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	16

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	14

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Iklim Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	12

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,804	8

Menurut hasil analisis pada keempat tabel diatas, peneliti menyimpulkan bahwa nilai Croanbach's Alpa untuk semua variabel penelitian ini di rentang 0,80 sampai dengan 0,87. Hal tersebut berarti bahwa item pertanyaan berdasarkan variabel mutu pendidikan(Y), kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2) dan budaya organisasi(X3) dapat dikatakan reliabel. Merujuk pada pernyataan Nunnally dalam Yusup (2018) bahwa instrumen bisa dinyatakan reliabel jika nilai Croanbach's Alpa lebih dari 0.70.

4.1.2. Hasil Pengembalian Kuesioner

Dalam penelitian ini terdapat 96 responden, dimana 15 responden atau 6.3% dari total sampel dipakai guna uji coba validitas dan uji coba reliabilitas sedangkan 81 responden digunakan untuk sampel dalam penelitian ini, dan 4 variabel diantaranya yaitu: variabel kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah (X2), budaya organisasi (X3), dan mutu pendidikan(Y). Berikut akan di tampilkan data ringkasan dari jumlah kuesioner yang di berikan kepada responden dan tingkat kuesioner yang dikembalikan.

Tabel 4.9 Data Pengembalian Kuesioner

Penyebaran Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang di sebar	96
Kuesioner yang kembali	96
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang dapat diolah	96
Kuesioner yang tidak dapat diolah	-
Tingkat pengembalian kuesioner	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat tingkat kuesioner yang dikembalikan sehingga dapat diolah sebesar 100%.

4.1.3. Analisis Data Demografi Responden

Penelitian ini terdapat data pertama dan menghasilkan informasi demografi responden yang berjumlah 81 responden. Responden dalam penelitian ini merupakan guru yang mengajar di SMAN 12 Kota Jambi dan SMAN 13 Kota Jambi. Berikut ini akan ditampilkan data berupa tabel mengenai responden pada penelitian yang dilihat dari aspek jenis kelamin, umur, masa kerja dan instansi sekolah.

Tabel 4.10 demografi Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi
Jenis kelamin	Laki-laki	31
	Perempuan	50
	Total	81
Umur	< 40 Tahun	49
	40-50 Tahun	23

	>50 Tahun	9
	Total	81
Masa Kerja	<5 Tahun	23
	5-10 Tahun	18
	>10 Tahun	40
Instansi	Total	81
	SMAN 12 Kota Jambi	42
	SMAN 13 Kota Jambi	39
	Total	81

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat gambaran responden yang dilihat dari aspek yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 31 orang sedangkan dilihat dari aspek yang berjenis kelamin perempuan yaitu 51 orang. Selanjutnya gambaran responden dilihat dari aspek umur, dimana umur dibawah 40 tahun sebanyak 49 orang, kemudian umur 40-50 tahun sebanyak 23 orang, dan untuk umur di atas 50 tahun berjumlah 9 orang.

Gambaran responden dilihat dari aspek masa kerja yaitu sebanyak 23 orang sudah bekerja di bawah 5 tahun, kemudian sebanyak 18 orang sudah bekerja dalam rentang waktu 5 sampai 10 tahun, dan sebanyak 40 orang sudah bekerja di atas 10 tahun. Selanjutnya, gambaran responden dilihat dari aspek lokasi instansi yaitu sebanyak 42 responden berasal dari SMAN 12 Kota Jambi, dan 39 responden berasal dari SMAN 13 Kota Jambi.

4.1.4. Analisis Deskriptif Data Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Budaya Organisasi dan Mutu Pendidikan.

Penelitian ini juga menggunakan salah satu bagian statistik yaitu berupa analisis deskriptif. Analisis deskriptif menampilkan data hasil temuan kuantitatif dengan memberikan gambaran deskriptif mengenai level sikap responden terhadap pernyataan yang diberikan. Pernyataan dalam penelitian ini terdiri dari variabel mutu pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi. Variabel yang sudah di sebutkan sebelumnya akan menggunakan pengukuran berupa skor 5 untuk skor yang paling tinggi, dan skor 1 untuk skor yang paling rendah. Sedangkan untuk mencari interval skor pada

pernyataan setiap variabel yaitu dengan cara (nilai maksimal – nilai minimal) : (jumlah kelas). Sehingga interval dari skor tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.11 Interval

Mean	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah/Sangat Buruk
1,81 - 2,60	Rendah/Buruk
2,61 - 3,40	Cukup/Sedang
3,41 - 4,20	Tinggi/Baik
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Berikut ini akan ditampilkan data berupa tabel mengenai hasil analisis deskriptif dari variabel mutu pendidikan dengan merujuk pada pedoman nilai mean.

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Data Mutu Pendidikan.

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
Standar Isi								
1	Mutu pendidikan disekolah memiliki standar isi yang sesuai dengan ketetapan pemerintah	-	21 (25,9%)	55 (67,9%)	5 (6,2%)	-	3,20	Cukup
2	Standar isi yang ada disekolah senantiasa di tingkatkan dari waktu ke waktu guna menghasilkan proses pembelajaran yang ideal.	-	27 (33,3%)	54 (66,7%)	-	-	3,33	Cukup
3	Standar proses yang ada dilingkungan sekolah telah bersesuaian dengan apa yang diharapkan dan ditargetkan pemerintah.	-	33 (40,7%)	43 (53,1%)	5 (6,2%)	-	3,35	Cukup

4	Standar proses yang selama ini diberlakukan ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan	6 (7,4 %)	32 (39, 5%)	28 (34, 6%)	15 (18, 5%)	-	3,36	Cukup
Standar Kompetensi Lulusan								
5	Standar kompetensi lulusan yang ada disekolah dilakukan untuk menjaga mutu atau kualitas pendidikan ssekolah	-	33 (40, 7%)	48 (59, 3%)	-	-	3,41	Tinggi
Standar Pendidikan dan Tenaga Pendidik								
6	Sekolah memiliki standar pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah	6 (7,4 %)	21 (25, 9%)	38 (46, 9%)	16 (19, 8%)	-	3,21	Cukup
7	sekolah memiliki standar tenaga pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah.	-	50 (61, 7%)	31 (38, 3%)	-	-	3,62	Tinggi
Standar Sarana dan Prasarana								
8	sekolah senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana yang dimilikinya guna mengoptimalkan proses pembelajaran di sekolah.	-	21 (25, 9%)	60 (74, 1%)	-	-	3,26	Cukup
9	Sekolah memiliki fasilitas pendidikan yang memadai.	6 (7,4 %)	26 (32, 1%)	44 (54, 3 %)	5 (6,2 %)	-	3,41	Tinggi
Standar Pengelolaan								
10	sekolah seantiasa menjaga standar pengelolaan	-	21 (25, 9%)	60 (74, 1%)	-	-	3,26	Cukup

	sekolah dengan sebaik-baiknya.							
11	standar pengelolaan sekolah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah.	6 (7,4 %)	26 (32, 1%)	44 (54, 3 %)	5 (6,2 %)	-	3,41	Tinggi
Standar Pembiayaan								
12	sekolah memiliki standar pembiayaan yang terjangkau dan tidak memberatkan orang tua siswa	-	32 (39, 5%)	49 (60, 5%)	-	-	3,40	Cukup
Standar Penilaian								
13	standar penilaian di sekolah sudah mengikuti dan sesuai dengan ketetapan pemerintah.	-	21 (25, 9%)	55 (67, 9%)	5 (6,2 %)	-	3,20	Cukup
14	Standar penilaian yang ada di sekolah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.	-	27 (33, 3%)	54 (66, 7%)	-	-	3,33	Cukup

Berdasarkan tabel 4,12 sebelumnya bisa peneliti simpulkan bahwa pada variabel mutu pendidikan dilihat dari nilai mean terdapat 4 item pernyataan yang masuk dalam kategori interval tinggi/baik, dan 10 item pernyataan yang dalam kategori interval cukup/sedang.

Berikut ini akan ditampilkan data berupa tabel mengenai hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan merujuk pada pedoman nilai mean.

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
Kepribadian								
1	Kepala sekolah berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah terkait sekolah.	-	21 (25,9%)	55 (67,9%)	5 (6,2%)	-	3,20	Cukup
2	kepala sekolah membangun gagasan untuk dapat melaksanakan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat	-	27 (33,3%)	54 (66,7%)	-	-	3,33	Cukup
3	Kepala sekolah berpikir dan bertindak sesuai dengan wawasan kompleks.	-	33 (40,7%)	43 (53,1%)	5 (6,2%)	-	3,35	Cukup
4	Kepala sekolah memiliki padnangan dan ide cemerlang untuk tercapainya suatu program.	6 (7,4%)	32 (39,5%)	28 (34,6%)	15 (18,5%)	-	3,36	Cukup
Pemahaman Terhadap Visi dan Misi Sekolah								
5	Kepala sekolah menyusun program kerja mengacu dengan visi dan	-	33 (40,7%)	48 (59,3%)	-	-	3,41	Tinggi

	misi sekolah							
6	Kepala sekolah melaksanakan program yang telah dibuat untuk mewujudkan visi dan misi sekolah.	6 (7,4 %)	21 (25,9%)	38 (46,9 %)	16 (19,8 %)	-	3,2 1	Cukup
Kemampuan Mengambil Keputusan								
7	Kepala sekolah memiliki pengalaman yang baik akan visi dan misi	-	50 (61,7%)	31 (38,3 %)	-	-	3,6 2	Tinggi
8	Kepala sekolah mempertimbangkan segala aspek dalam mengambil keputusan.	-	21 (25,9%)	60 (74,1 %)	-	-	3,2 6	Cukup
9	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal sekolah	6 (7,4 %)	26 (32,1%)	44 (54,3 %)	5 (6,2%)	-	3,4 1	Tinggi
10	Kepala sekolah selalu cermat dalam menyelesaikan persoalan yang ada di sekolah.	-	21 (25,9%)	60 (74,1 %)	-	-	3,2 6	Cukup
Kemampuan Berkomunikasi								
11	Kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama seluruh warga sekolah	6 (7,4 %)	26 (32,1%)	44 (54,3 %)	5 (6,2%)	-	3,4 1	Tinggi

12	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik terhadap warga sekolah	-	32 (39,5%)	49 (60,5%)	-	-	3,40	Cukup
----	---	---	---------------	---------------	---	---	------	-------

Menurut table 4,13 sebelumnya dapat penulis simpulkan jika variabel kepemimpinan kepala sekolah(X1) dilihat dari nilai mean terdapat 4 item pernyataan yang masuk dalam kategori interval tinggi/baik dan 8 item pernyataan yang dalam kategori interval cukup/sedang.

Berikut ini akan ditampilkan data berupa tabel mengenai hasil analisis deskriptif dari variabel iklim sekolah dengan merujuk pada pedoman nilai mean.

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Data Iklim Sekolah.

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
Hubungan Antara Atasan dan Bawahan								
1	Sekolah sangat menekankan sopan santun yang baik kepada para siswanya.	-	21 (25,9 %)	55 (67,9 %)	5 (6,2%)	-	3,20	Cukup
2	Sekolah sangat menjunjung tinggi prinsip dialogis dan pemanfaatan waktu yang positif.	-	27 (33,3 %)	54 (66,7 %)	-	-	3,33	Cukup
Hubungan Antara Sesama Anggota Organisasi/Sekolah								
3	Bekerjasama dan saling menghargai merupakan hal yang dijunjung tinggi di lingkungan sekolah.	-	33 (40,7 %)	43 (53,1 %)	5 (6,2%)	-	3,35	Cukup
4	Kejujuran dan	6	32	28	15	-	3,36	Cukup

	komitmen adalah hal yang dijunjung tinggi di sekolah	(7,4 %)	(39,5 %)	(34,6 %)	(18,5 %)			
Tanggung Jawab								
5	lingkungan sekolah merupakan lingkungan yang sangat mendukung motivasi yang baik dalam bekerja.	-	33 (40,7 %)	48 (59,3 %)	-	-	3,41	Tinggi
Imbalan								
6	Sekolah akan memberikan reward dan hadiah kepada guru yang berprestasi.	6 (7,4 %)	21 (25,9 %)	38 (46,9 %)	16 (19,8 %)	-	3,21	Cukup
7	Sekolah akan memberikan promosi dan karir yang jelas bagi guru yang berprestasi.	-	50 (61,7 %)	31 (61,7 %)	-	-	3,62	Tinggi
Struktur Kerja								
8	Pembagian tugas dan perumusan tujuan organisasi telah terlaksanakan dengan baik di lingkungan sekolah.	-	21 (25,9 %)	60 (74,1 %)	-	-	3,26	Cukup
9	sekolah sangat mendukung terciptanya kemudahan birokrasi yang baik.	6 (7,4 %)	26 (32,1 %)	44 (54,3 %)	5 (6,2%)	-	3,41	Tinggi

Keterlibatan dan Partisipasi								
10	Peran serta dalam penyusunan program sekolah dapat diharapkan dari seluruh komponen yang ada disekolah.	-	21 (25,9 %)	60 (25,9 %)	-	-	3,26	Cukup
11	Setiap elemen yang ada di sekolah harus turut serta dan terlibat dalam kegiatan yang ada disekolah	6 (7,4 %)	26 (32,1 %)	44 (54,3 %)	5 (6,2%)	-	3,41	Tinggi

Terlihat dari table 4.14 sebelumnya bisa peneliti simpulkan bahwasanya pada variabel iklim sekolah dilihat dari nilai mean terdapat 4 item pernyataan yang masuk dalam kategori interval tinggi/baik dan 7 item pernyataan yang dalam kategori interval cukup/sedang.

Berikut ini akan ditampilkan data berupa tabel mengenai hasil analisis deskriptif dari variabel budaya organisasi dengan merujuk pada pedoman nilai mean.

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi.

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
Individual Autonomy								
1	Warga sekolah hadir tepat waktu	-	21 (25,9 %)	55 (67,9 %)	5 (6,2%)	-	3,20	Cukup
2	Siswa diberi sanksi apabila tidak mengerjakan tugas sekolah.	-	27 (33,3 %)	54 (66,7 %)	-	-	3,33	Cukup
3	Kepala sekolah memberikan teguran bagi	-	33 (40,7 %)	43 (53,1 %)	5 (6,2%)	-	3,35	Cukup

	guru yang terlambat mengajar.							
Identity								
4	Kepala sekolah menyapa warga sekolah dengan baik.	6 (7,4 %)	32 (39,5 %)	28 (34,6 %)	15 (18,5 %)	-	3,36	Cukup
5	Guru bersikap ramah dan penuh kasih sayang terhadap siswa.	-	33 (40,7 %)	48 (59,3 %)	-	-	3,41	Tinggi
Conflict Tolerance								
6	Siswa bersikap sopan terhadap semua warga sekolah.	6 (7,4 %)	21 (25,9 %)	38 (46,9 %)	16 (19,8 %)	-	3,21	Cukup
7	Pemimpin menghargai warga yang berprestasi.	-	50 (61,7 %)	31 (38,3 %)	-	-	3,62	Tinggi

Terlihat dari table 4.15 sebelumnya bisa peneliti simpulkan bahwasanya pada variabel budaya organisasi(X3) tampak nilai mean terdapat 2 item pernyataan yang masuk dalam kategori interval tinggi/baik dan 2 item pernyataan yang dalam kategori interval cukup/sedang.

4.1.5 Analisis Struktural Equation Modeling (SEM)

Penelitian ini merupakan teknik SEM-PLS untuk mengembangkan model yang mempresentasikan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah(X1), Iklim Sekolah(X2), Budaya Sekolah(X3) terhadap Mutu Pendidikan(Y). Teknik SEM-PLS ini digunakan karena memiliki kekuatan prediksi atau estimasi yang baik. Berikut adalah hasil perolehan dari Analisis *Struktural Equation Modeling* (SEM) :

a. Path coefisien

Nilai path coefisien makin mendekati angka +1, hubungan kedua intrepretasi semakin kuat. Kaitan yang semakin mendekati -1 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif.

Tabel 4.16 Path coefisien

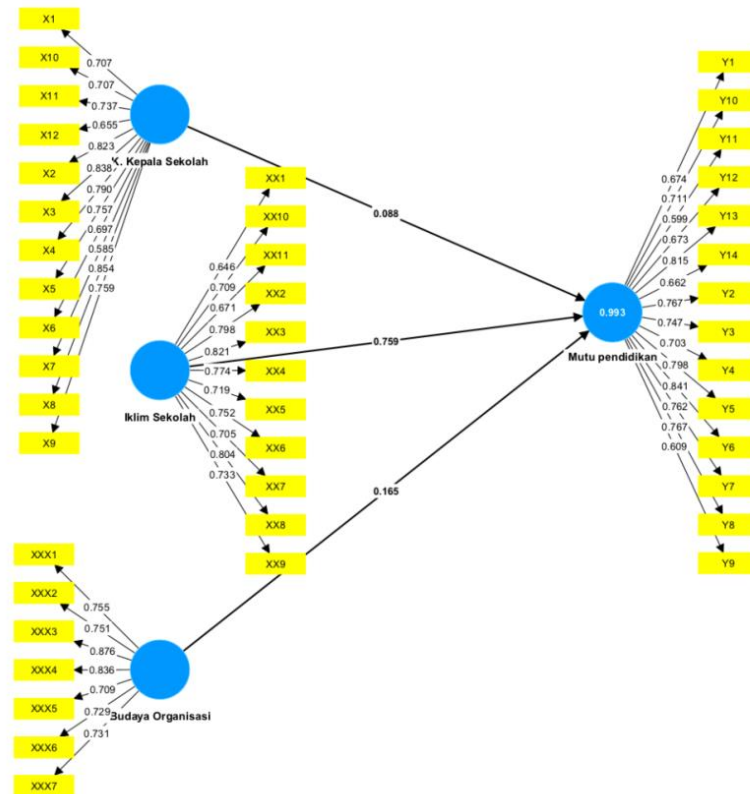
	Path coefficients
X1 -> Y	0.088
X2 -> Y	0.759
X3 -> Y	0.165

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel 4.16 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung X1 terhadap Y adalah sebesar 0,088 yang artinya jika X1 meningkat satu satuan unit maka Y dapat meningkat sebesar 8,8%. Pengaruh ini bersifat positif
2. Pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah sebesar 0,759 yang artinya jika X2 meningkat satu satuan unit maka Y dapat meningkat sebesar 75,9%. Pengaruh ini bersifat positif.
3. Pengaruh langsung X3 terhadap Y adalah sebesar 0,165 yang artinya jika X3 meningkat satu satuan unit maka Y dapat meningkat sebesar 16,5%. Pengaruh ini bersifat positif.

4.1.6 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Gambar 4.1 *Outer Model*



Pada gambar diatas adalah *outher model* atau loading faktor, jika loading faktor $>0,7$ memiliki arti bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap varibel Y. berarti kepemimpinan kepala sekolah(X1), budaya organisasi(X3) dan iklim sekolah(X2) memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan(Y). Berdasarkan hasil loading faktor di atas menunjukkan bahwa nilai loading faktor variabel kepemimpinan kepala sekolah pada item X1 sebesar 0,707, item X2 sebesar 0,823, item X3 sebesar 0,838, item X4 sebesar 0,790, item X5 sebesar 0,757, item X6 sebesar 0,697, item X7 sebesar 0,585, item X8 sebesar 0,854, item X9 sebesar 0,759, item X10 sebesar 0,707, item X11 sebesar 0,737, item X12 sebesar 0,655. Kemudian loading faktor variabel iklim sekolah pada item XX1 sebesar 0,646, item XX2 sebesar 0,798, item XX3 sebesar 0,821, item XX4 sebesar 0,774, item XX5 sebesar 0,719, item XX6 sebesar 0,752, item XX7 sebesar 0,705, item XX8

sebesar 0,804, item XX9 sebesar 0,733, item XX10 sebesar 0,709, item XX11 sebesar 0,671.

Selanjutnya loading faktor variabel budaya organisasi pada item XXX1 sebesar 0,755, item XXX2 sebesar 0,751, item XXX3 sebesar 0,876, item XXX4 sebesar 0,836, item XXX5 sebesar 0,709, item XXX6 sebesar 0,729, item XXX7 sebesar 0,731. Dan loading faktor variabel mutu pendidikan pada item Y1 sebesar 0,674, item Y2 sebesar 0,767, item Y3 sebesar 0,747, item Y4 sebesar 0,703, item Y5 sebesar 0,798, item Y6 sebesar 0,841, item Y7 sebesar 0,762, item Y8 sebesar 0,767, item Y9 sebesar 0,609, item Y10 sebesar 0,711, item Y11 sebesar 0,599, item Y12 sebesar 0,673, item Y13 sebesar 0,815, item Y14 sebesar 0,662.

Berdasarkan nilai loading faktor diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, budaya organisasi dan mutu pendidikan memiliki nilai loading faktor rata-rata 0,6-0,8, yang berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Berikut ini akan ditampilkan penjelasan mengenai pengukuran model yang terdiri atas uji *convergen validity*, *discriman validity* kemudian *composit reliability*.

a. Convergen Validity

Untuk menguji *Convergen Validity* digunakan *outer loadings* atau *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antar skor suatu item pernyataan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Berikut akan di tampilkan data berupa tabel mengenai hasil *Convergent Validity* dari variabel kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2), budaya organisasi(X3) serta mutu pendidikan(Y)..

tabel 4. 17 *Convergent Validity*

	X1	X2	X3	Y
X1	0.707			
X10	0.707			
X11	0.737			
X12	0.655			
X2	0.823			
X3	0.838			
X4	0.790			
X5	0.757			
X6	0.697			
X7	0.585			
X8	0.854			
X9	0.759			
XX1		0.646		
XX10		0.709		
XX11		0.671		
XX2		0.798		
XX3		0.821		
XX4		0.774		
XX5		0.719		
XX6		0.752		
XX7		0.705		
XX8		0.804		
XX9		0.733		
XXX1			0.755	
XXX2			0.751	
XXX3			0.876	
XXX4			0.836	
XXX5			0.709	
XXX6			0.729	
XXX7			0.731	
Y1				0.674
Y10				0.711
Y11				0.599
Y12				0.673
Y13				0.815
Y14				0.662
Y2				0.767
Y3				0.747
Y4				0.703
Y5				0.798
Y6				0.841
Y7				0.762
Y8				0.767
Y9				0.609

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SEM PLS menunjukkan nilai loading factor pada riset ini rata-rata lebih besar dari 0,7. Namun pada penelitian yang dilakukan ini akan merujuk kepada pernyataan yang disampaikan Abdullah (2015) dimana tokoh tersebut memaparkan indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5. Pernyataan tersebut di dukung oleh Chin (1998) dalam Ghozali & Latan (2015) yang menyatakan bahwa dianggap cukup apabila angka pada *cros loading* pada rentang 0,5-0,6 pada riset tahap awal dari rasio penilaian yang sedang dikembangkan.

b. Discriminant Validity

Berikut akan ditampilkan data dalam bentuk tabel mengenai hasil *cross loading Discriminant Validity*.

Tabel 4.17 Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y
X1	0.746			
X2	0.910	0.741		
X3	0.976	0.923	0.772	
Y	0.941	0.992	0.952	0.727

Berdasarkan table 4.17 di atas menunjukkan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.746 yang artinya sudah memiliki validitas discriminant yang baik, variable iklim sekolah sebesar 0.741 juga memiliki arti yang sama yaitu sudah memiliki validitas *discriminant* yang baik, begitu pula dengan variable budaya organisasi sebesar 0.772 memiliki validitas discriminant yang baik. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang menyatakan cara *Discriminant Validity* adalah dengan menguji validitas *discriminanti* menggunakan item refleksi yaitu memperlihatkan angka *cros loading* pada semua variabel yang seharusnya $>0,7$, Ghazali dan Latan, (2015)

Selanjutnya Fornell dan Larcker dalam Ghazali dan Latan (2015) memberikan pendapat mengenai *discriminant validity* yaitu terdapat cara lain agar bisa dipakai dalam uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance* atau disingkat dengan AVE. Berikut akan ditampilkan nilai AVE dalam bentuk tabel.

Tabel 4.18 square root of average variance extracted (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.926	0.933	0.937	0.557
X2	0.917	0.920	0.930	0.549
X3	0.885	0.890	0.911	0.596
Y	0.930	0.934	0.940	0.528

Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka indikator-indikator ini memiliki validitas konvergen yang baik. Pada gambar diatas menunjukkan nilai pada

variable X1 sebesar 0,557, X2 sebesar 0,549, dan X3 sebesar 0,528. Artinya bahwa pada ketiga variable tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

c. *Composit Reliability*

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cornbach Alpha* dan *Composit Reliability*. Berikut ditampilkan data berupa tabel mengenai nilai *Cornbach Alpha* dan *Composit Reliability*.

Tabel 4.19 *Cornbach Alpha* dan *Composit Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.926	0.933	0.937	0.557
X2	0.917	0.920	0.930	0.549
X3	0.885	0.890	0.911	0.596
Y	0.930	0.934	0.940	0.528

Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ maka dapat disimpulkan bahwa variable laten ini memiliki reliabilitas yang baik. Pada tabel diatas menunjukkan nilai pada variable X1 sebesar 0,926, X2 sebesar 0,917, dan X3 sebesar 0,885. Artinya bahwa pada ketiga variable tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Kemudian, pada tabel di atas menunjukkan nilai *Composit Reliability* pada variabel X1 sebesar 0,937, variabel X2 sebesar 0,930, variabel X3 sebesar 0,911, dan pada variabel Y sebesar 0,940. Nilai tersebut sejalan dengan pendapat Jogiyanto (2011) yang menyatakan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik, jika pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *Cornbach Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *Composit Reliability* lebih besar dari 0,7.

4.1.7. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 4.20 *Inner Model*

	X1	X2	X3	Y
X1				1.000
X2				1.000
X3				1.000
Y				

Inner Model dengan nilai path coefficient sebesar 1.000 antara variabel independent (X1,X2,X3) dan variabel dependent (Y), menunjukkan bahwa ada hubungan yang sempurna atau korelasi sempurna antara variabel tersebut. Dengan kata lain, perubahan penuh dalam (X1,X2,X3) akan menyebabkan perubahan penuh dalam variabel Y.

1. X1 terhadap Y = 1.000 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit dalam X1 akan menyebabkan perubahan satu unit dalam Y. hubungan ini sangat kuat dan linier.
2. X2 terhadap Y = 1.000 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit dalam X2 akan menyebabkan perubahan satu unit dalam Y. hubungan ini sangat kuat dan linier.
3. X3 terhadap Y = 1.000 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit dalam X3 akan menyebabkan perubahan satu unit dalam Y. Hubungan ini sangat kuat dan linear.

Penjelasan lebih lanjut model *Inner Model* dapat dievaluasi dengan melihat nilai *Varianve Inflation Factor* (VIF) untuk melihat kolinearitas, r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t- statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficients*). Berikut akan ditampilkan data berupa tabel mengenai nilai multikolinearitas, r-square dan nilai t- statistik.

Tabel 4.21 Varianve Inflation Factor (VIF)

	VIF		VIF		VIF		VIF
Y1	4.103	X1	2.151	XX1	2.273	XXX1	2.685
Y2	4.047	X2	4.718	XX2	4.050	XXX2	4.132
Y3	4.836	X3	3.769	XX3	4.668	XXX3	4.225
Y4	4.884	X4	4.216	XX4	3.668	XXX4	4.245
Y5	3.284	X5	4.443	XX5	4.063	XXX5	1.931
Y6	2.997	X6	3.276	XX6	2.847	XXX6	3.813
Y7	4.296	X7	2.228	XX7	4.780	XXX7	2.215
Y8	3.973	X8	3.434	XX8	3.660		
Y9	2.298	X9	2.673	XX9	2.081		
Y10	3.736	X10	2.182	XX10	3.341		
Y11	2.785	X11	2.868	XX11	3.917		
Y12	4.220	X12	3.075				
Y13	3.865						
Y14	2.635						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua data-data variable mutu pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan iklim sekolah tidak ada nilai VIF >5, dapat diartikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Sejalan dengan pendapat Hair et al (2017) yang menyatakan bahwa terdapat masalah pada variabel jika nilai VIF >5.0.

Tabel 4.22 Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Path Coefficient	T Value	P Value	Keputusan
H1 Ha Diterima H0 Ditolak	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) → Mutu Pendidikan	0.088	2,123	0,001	Ha Diterima
H2 Ha Diterima H0 Ditolak	Iklim Sekolah (X2) → Mutu Pendidikan	0.759	29,283	0,000	Ha Diterima
H3 Ha Diterima H0 Ditolak	Budaya Sekolah (X3) → Mutu Pendidikan	0.165	3,472	0,033	Ha Diterima

1. Hipotesis pertama menguji : terdapat pengaruh **kepemimpinan kepala sekolah(X1)** terhadap **mutu pendidikan(Y)**. Dimana p value dibawah 0,05. **Hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa **kepemimpinan kepala sekolah(X1)** berpengaruh terhadap **mutu pendidikan(Y)** dengan original sampel 0,088 (8,8%)
2. Hipotesis kedua menguji : terdapat pengaruh **iklim sekolah(X2)** terhadap **mutu pendidikan(Y)**. Dimana p value dibawah 0,05. **Hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa **iklim sekolah(X2)** berpengaruh terhadap **mutu pendidikan(Y)** dengan original sampel 0,759 (75,9%).

3. Hipotesis ketiga menguji : terdapat pengaruh **budaya organisasi(X3)** terhadap **mutu pendidikan(Y)**. Dimana p value dibawah 0,05. **Hipotesis ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa **budaya organisasi(X3)** berpengaruh terhadap **mutu pendidikan(Y)** dengan original sampel 0,165 (16,5%).

Tabel 4.23. R-Square (R2)

	R-Square	R-square adjusted
Y	0,993	0,993

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, menunjukkan hasil koefisien determinasi atau R-Square sebesar 0,993. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi variabel mutu pendidikan sebesar 99,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Maka **hipotesis keempat diterima**.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap(X1) Mutu Pendidikan(Y)

di SMA Negeri Kota Jambi

Hipotesis pertama menguji : terdapat pengaruh **kepemimpinan kepala sekolah(X1)** terhadap **mutu pendidikan(Y)** di SMA Negeri Kota Jambi hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dimana nilai T statistic > 1,96 yaitu pada kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,132 (0,033). Hal tersebut membuktikan bahwa **kepemimpinan kepala sekolah(X1)** berpengaruh terhadap **mutu pendidikan(Y)**.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah proses yang melibatkan kerja sama, pengaruh, dan pencapaian tujuan bersama. Hal ini disebabkan dinamika kehidupan organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pendidikan, dan keberhasilan sekolah atau lembaga yang dipimpinnya sangat bergantung pada kemampuan dan penilaiannya (Jauhari, U. Asmara and Wahyudi, 2019).

Proses membujuk bawahan untuk mengerahkan seluruh bakat dan kemampuannya untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai kepemimpinan. Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, kepemimpinan dalam suatu organisasi pada hakikatnya terdiri dari penciptaan kondisi yang diperlukan untuk memobilisasi dan mengkoordinasikan sumber daya organisasi untuk terlibat langsung dalam proses pelaksanaan. Kapasitas untuk mempengaruhi, membimbing, dan membimbing kelompok tempat proses belajar mengajar dilakukan merupakan komponen kunci kepemimpinan kepala sekolah dan berkontribusi terhadap peningkatan standar pendidikan (Lidyawati, 2022)

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jauhari,dkk (2019) dalam penelitiannya diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. pada penelitian tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan dibuktikan oleh hasil uji model *sumary* yaitu nilai *r-square* variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 0.236 (23,6%). hal ini disebabkan kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam membantu tumbuh kembang guru agar mampu berkembang secara pribadi dan bertanggung jawab baik terhadap peningkatan maupun penurunan mutu pendidikan pada lembaga yang di awasinya (Jauhari, 2005).

Penelitian ini juga di perkuat oleh penelitian yang dilakukan Kolihar, dkk (2023) yang dilaksanakan di SMP Swasta Binaan Amaris Kabupaten kupang. Dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan pada SMP binaan di kupang. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan dibuktikan oleh hasil uji model *sumary* yaitu nilai *r-square* variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 0,770 (77,0%). Artinya kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap mutu pendidikan.

Selanjutnya, penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Borotoding dkk (2021) yang dilaksanakan di SMK Kristen Bittuang, dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMK Kristen Bittuang (*The Influence Of Principal Leadership On The Quality Of*

Education At Bittuang Christian Vocational School). Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan dibuktikan oleh hasil uji model *sumary* yaitu nilai *r-square* 0.272. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 27,2%.

Mencermati ketiga penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Jauhari, (2005) terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 23,6%, penelitian yang dilakukan Kolihar dkk (2023) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 77,0%, dan penelitian yang dilakukan oleh Borotoding dkk (2021) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 27,2%, sedangkan hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 8,8%

Perbedaan penelitian ini dengan tiga penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya yaitu terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Jauhari (2005) berlokasi di MTS swasta di Sui Ambawang Kabupaten Kubu Raya, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kolihar dkk (2023) berlokasi di SMP Swasta Binaan Amaris Kabupaten kupang, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Borotoding dkk (2021) berlokasi di SMK Kristen Bittuang, sedangkan penelitian ini berlokasi di SMA Negeri Kota Jambi. Persamaan penelitian ini dengan tiga penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya yaitu terletak pada hasil penelitian, sama-sama terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Hanya saja terdapat perbedaan pada besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan.

Kepemimpinan adalah satu diantara yang ada penyebab begitu berharga untuk setiap lembaga, hal tersebut karena kepemimpinan adalah penentu dari gagal atau berhasilnya suatu organisasi. Begitupun dalam menentukan mutu pendidikan, tercapai atau tidak capaian dari pendidikan bergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Berdasarkan riset yang Idris, (2017) lakukan yang dilaksanakan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Tanjung 2 dengan judul Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada SD Negeri Tanjung 2. Dalam riset tersebut

menampakkan dimana mutu pendidikan terpengaruh signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah secara simultan orientasi. Dan secara parsial orientasi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap mutu pendidikan dibuktikan dari hasil penjabaran dengan menggunakan uji t ataupun koefisien korelasi parsial.

Menurut Taylor, West dan Smith dalam Fadhil (2017) Kepemimpinan merupakan faktor dalam menentukan mutu atau kualitas. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah adalah orang yang mempunyai wewenang dalam memimpin sekolah. Kepemimpinan sekolah diharapkan dapat menuntun, menggerakkan, mendorong, mengarahkan serta mempengaruhi anggota sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan pengorganisasian yang bagus sehingga bisa mencapai visi dan misi dari institusi yang dipimpin. Pemimpin institusi pendidikan harus bisa mencapai program berkelanjutan yang berpedoman pada standar kualitas yang sudah ditetapkan (Susanti 2021).

Sedangkan menurut Kartono dalam Minsih dkk (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain dalam melakukan sebuah upaya mencapai tujuan yang sebelumnya sudah direncanakan. Sederhananya, peningkatan mutu pendidikan memerlukan strategi yang melibatkan keterlibatan individu dari masyarakat serta seluruh staf sekolah dan pemberian wewenang dan tanggung jawab pengambilan keputusan kepada pimpinan sekolah atau kepala sekolah. Kebutuhan akan kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting mengingat perkembangan zaman yang semakin pesat. Setiap deik. Kepala sekolah yang dapat menyeimbangkan antara menjadi manajer dan pemimpin adalah kepala sekolah yang efektif (Sari, Giatman and Ernawati, 2021).

Selanjutnya, program penguatan pendidikan dasar perlu dilaksanakan guna meningkatkan taraf pendidikan pada umumnya dan pendidikan menengah dasar pada khususnya. Karena pendidikan menengah dan tinggi pasti akan terpengaruh oleh kualitas hasil sekolah dan guru mempunyai peranan penting dalam kemajuan

sekolah dan pencapaian tujuan pendidikan, maka upaya peningkatan mutu setiap sekolah harus terus dilakukan (Wardani *et al.*, 2023). Untuk mengelola sekolah secara efektif dan mencapai tujuan pendidikan, kepala sekolah di Indonesia dapat menerapkan berbagai filosofi kepemimpinan, termasuk kepemimpinan manajerial, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, pengajaran. (Bush, 2008;2015), dan positif(Chen *et al.*, 2016).

Satu diantara beberapa usaha untuk meninggikan mutu pada lembaga pendidikan bisa dilihat dari bagaimana kepemimpinan dari kepala sekolah tersebut. Kepala sekolah merupakan peranan ataupun tokoh yang begitu tepat untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dimana kepala sekolah bisa menjadi penentu kebijakan pada sekolah dan juga penggerak sehingga mutu pendidikan yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai. Dalam meninggikan mutu pendidikan yang efektif dan efisien juga dapat diperhatikan dari iklim sekolah. Hal demikian dikarenakan iklim sekolah merupakan salah satu bagian penting dan juga menurunkan dampak positif dalam meninggikan mutu pendidikan di suatu instansi.

Salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan mutu pendidikan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dikarenakan bahwa kepala sekolah menjadi hal pertama yang disorot ketika sebuah sekolah mengalami kegagalan ataupun keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ningsih dkk (2016) maka mutu pendidikan bisa tercapai secara sempurna apabila didesak oleh kepemimpinan kepala sekolah. Dimana kemampuan kepala sekolah secara maksimum meningkatkan mutu pendidikan dengan cara memanfaatkan semua sumber daya yang terdapat di sekolah serta melalui aktivitas dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengontrolan. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan mampu dan memiliki kemampuan untuk mengelola sekolah supaya dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Selanjutnya juga dinyatakan oleh Suharsaputra dalam Ningsih dkk (2016) bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, sedangkan faktor lainnya yaitu iklim organisasi, kualifikasi guru, pembiayaan, sarana dan prasarana. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi mutu pendidikan.

Implikasi dari temuan penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi yang diwujudkan oleh peningkatan bersifat positif yakni 8,8%, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin berkualitas kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik mutu sekolah yang dipimpinnya. Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap mutu layanan pendidikan.

4.2.2 Pengaruh Iklim Sekolah(X2) Terhadap Mutu Pendidikan(Y) di SMA Negeri Kota Jambi

Hipotesis kedua menguji : terdapat pengaruh **Iklim Sekolah(X2)** terhadap **mutu pendidikan(Y)** di SMA Negeri Kota Jambi hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dimana nilai T statistic $> 1,96$ yaitu pada iklim sekolah sebesar 29,283 (0,000). Hal tersebut membuktikan bahwa **Iklim Sekolah(X2)** berpengaruh terhadap **mutu pendidikan(Y)**.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Safitri, dkk (2022) dengan judul pengaruh kepemimpinan inovatif dan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan. dibuktikan dengan hasil uji hipotesis analisis regresi sederhana diperoleh bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 54,4%.

Selanjutnya, penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi (2018) yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Dengan judul pengaruh guru profesional dan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan dibuktikan oleh hasil uji *sumary* yaitu nilai *r-square* variabel iklim sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 0.837 yang berarti bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 83,7%.

Kemudian penelitian ini juga di perkuat oleh penelitian yang dilakukan Nurhayati (2019) yang dilaksanakan di SDN di Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cianjur. Dengan judul pengaruh perilaku kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan SDN di Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cianjur .

Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan dibuktikan oleh hasil uji *sumary* yaitu nilai *r-square* variabel iklim sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 0.526 yang berarti bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 52,6%.

Mencermati ketiga penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri dkk (2022) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 54,4%, penelitian yang dilakukan Dewi (2018) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 83,7%, dan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2019) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 52,6%, sedangkan hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 8,8%

Perbedaan penelitian ini dengan tiga penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya yaitu terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Safitri dkk (2022) berlokasi di MAS Jeumala Amal, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2018) berlokasi di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2019) berlokasi di SDN di Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cianjur, sedangkan penelitian ini berlokasi di SMA Negeri Kota Jambi. Persamaan penelitian ini dengan tiga penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya yaitu terletak pada hasil penelitian, sama-sama terdapat pengaruh iklim sekolah. Hanya saja terdapat perbedaan pada besaran pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, tanpa terkecuali iklim sekolah juga memiliki peran penting untuk menentukan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Dasor (2022) bahwa mutu pendidikan yang efektif dan efisien juga dipengaruhi oleh iklim sekolah yang sehat. Iklim diartikan dalam tiga dimensi yaitu: pertama, dimensi fisik; kedua, dimensi sosial dan; ketiga dimensi akademik. Iklim sekolah adalah suasana lingkungan sekolah yang dirasakan oleh anggota sekolah seperti kepala sekolah, tenaga kependidikan, staf administrasi serta peserta didik pada saat berinteraksi atau berkomunikasi satu

sama lain di lingkungan sekolah. Hal tersebut yang menjadikan iklim sekolah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan (Safitri & Prasetyo 2022).

Iklim sekolah menjadi peran penting dalam penentuan baik atau buruknya mutu pendidikan, hal ini dikarenakan iklim sekolah dapat memberikan dampak yang relevan terhadap kinerja guru dan anggota sekolah lainnya dimana hal tersebut nantinya berpengaruh terhadap mutu pendidikan. iklim sekolah yang sehat dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan suasana yang ada di lingkungan sekolah baik dari segi kondisi fisik (sarana dan prasarana, kurikulum, dan kesejahteraan) maupun kondisi pekerjaan yang berupa dukungan kepala sekolah dalam menyelesaikan tugas, interaksi dan motivasi serta keseluruhan proses yang mengarah kepada peningkatan mutu pendidikan (Saputra 2016). Dengan demikian, iklim sekolah dapat mempengaruhi mutu pendidikan.

Iklim sekolah juga menjadi suatu kontribusi berharga untuk meninggikan mutu pendidikan. Dimana iklim sekolah yang masih bersifat tertutup, tidak sehat, dan juga hubungan sosial antar anggota sekolah akan berpengaruh pada mutu pendidikan sehingga mutu sekolah tersebut menjadi buruk ataupun sangat rendah. Sedangkan iklim sekolah yang bersifat terbuka, sehat, dan hubungan sosialnya terdapat keakraban dan keramahan akan berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan yang baik (Ningsih dkk 2016).

Suasana di sekolah ibarat kepribadian seseorang. Dengan menggunakan analogi kepribadian untuk membandingkan iklim sekolah, terlihat jelas bahwa setiap sekolah mempunyai iklim yang berbeda-beda. Suasana sekolah yang terbuka hingga tertutup diyakini merupakan cerminan karakter sekolah. Berdasarkan prinsip rasa hormat, kepercayaan, dan kejujuran, lingkungan sekolah terbuka memberikan kesempatan kepada pendidik, administrator, dan siswa untuk berinteraksi secara positif dan kooperatif satu sama lain. (Dasor, 2022).

Guru dapat bekerja lebih efisien dan berkinerja lebih baik ketika mereka bekerja di lingkungan sekolah yang ramah kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karena guru yang merasa nyaman dengan dengan lingkungannya dapat berpikir lebih jernih dan hanya fokus pada tugas yang ada(Lidyawati, 2022).

Lingkungan belajar yang aman, teratur, dan nyaman inilah yang menjadikan sekolah kondusif dalam belajar. Ini memfasilitasi penajaran dan pembelajaran yang efektif dan memotivasi semua anggota staf untuk bertindak dengan integritas dan melakukan pekerjaan terbaik mereka, sehingga meningkatkan prestasi siswa.

Menurut Sutherland dalam Rahmawati (2016) menyatakan bahwa iklim sekolah adalah pandangan sosial terhadap lingkungan yang berada di lingkungan sekolah pada dimensi-dimensi seperti berikut, yaitu: 1) iklim sekolah adalah faktor kontekstual dimana hal tersebut mempengaruhi proses belajar mengajar dan perkembangan peserta didik di sekolah; 2) iklim sekolah relatif stabil dari masa ke masa; 3) iklim sekolah juga dapat dirasakan serta berperan bagi masyarakat yang ikut terkait didalamnya. Iklim sekolah lebih mengarah kepada pandangan terhadap lingkungan sosial yang dimiliki oleh tenaga pendidik, peserta didik ataupun staf administrasi yang ada di suatu lembaga pendidikan. kemudian menurut Effendi dalam Jauhari (2005) pendapat para pendidik dan personel sekolah lainnya tentang manajemen, pengawasan, gaya kepemimpinan, struktur kerja, dan aspek sosial dan lingkungan penting lainnya yang tampak dalam sikap, keyakinan, dan motivasi kerja secara kolektif disebut sebagai iklim sekolah.

Iklim sekolah merupakan sebuah sistem yang secara sadar menyelaraskan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh anggota sekolah serta mempengaruhi tingkah laku dari semua anggota sekolah. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang mempunyai tujuan atau keinginan yang hendak dicapai dan diwujudkan, oleh karena itu dibutuhkan iklim sekolah yang sehat. Iklim sekolah yang baik ini mengacu pada situasi pekerjaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Jika situasi dalam proses pekerjaan tersebut berjalan dengan baik serta secara transparan maka akan membuat iklim sekolah menjadi baik dan sehat pula. Sehingga proses pembelajaran di sekolah juga mendapatkan dampak positif bagi peserta didik (Usman, 2013).

Iklim sekolah penting karena mencerminkan kehidupan sosial sekolah. Perilaku staf sekolah, khususnya guru, ditandai dengan iklim ini. Iklim ini mencerminkan sikap masyarakat dan kelompok di lingkungan sekolah, yang

tercermin dalam hubungan kooperatif dan harmonis yang terjalin antara guru dengan guru lainnya, kepala sekolah, dan staf sekolah. Kesemua unsur tersebut harus membangun hubungan dengan peserta didik guna mencapai tujuan pengajaran dan pendidikan. Guru dapat bekerja lebih efisien dan berkinerja lebih baik ketika mereka bekerja di lingkungan sekolah yang ramah kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karena guru yang merasa nyaman dengan dengan lingkungannya dapat berpikir lebih jernih dan hanya fokus pada tugas yang ada (Lidyawati, 2022).

Kualitas pembelajaran dipengaruhi secara positif oleh iklim sekolah. Sebaliknya, iklim sekolah yang buruk akan membuat guru kurang termotivasi dalam bekerja dan siswa menjadi lebih malas, yang berakibat pada kualitas pembelajaran yang kurang ideal. Iklim sekolah yang baik akan sangat mendorong guru dan siswa menghasilkan pembelajaran yang berkualitas (Dewi, 2018).

Implikasi dari temuan penelitian ini adalah iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi yang diwujudkan oleh peningkatan bersifat positif yakni 75,9%, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik iklim di suatu sekolah, maka semakin baik mutu sekolah. Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap mutu layanan pendidikan.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi(X3) Terhadap Mutu Pendidikan(Y) di SMA Negeri Kota Jambi

Hipotesis ketiga menguji : terdapat pengaruh **budaya organisasi(X3)** terhadap **mutu pendidikan(Y)** di SMA Negeri Kota Jambi hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dimana nilai T statistic $> 1,96$. yaitu pada budaya organisasi sebesar 3,472 (0,001) Hal tersebut membuktikan bahwa **budaya organisasi(X3)** berpengaruh terhadap **mutu pendidikan(Y)**.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Muarif dan Soleha (2022) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di MTS Al-Amiriyah Darussalam Blok Agung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

dibuktikan dengan hasil uji hipotesis analisis regresi sederhana diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 55%.

Selanjutnya, penelitian ini juga di dukung oleh penelitin yang dilakukan Rohman (2021) yang dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung. Dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan dibuktikan oleh hasil uji *sumary* yaitu nilai *r-square* variabel budaya organisasi terhadap mutu pendidikan sebesar 0.670 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 67%.

Kemudian penelitian ini juga di perkuat oleh penelitian yang dilakukan Sujana (2018) yang dilaksanakan di SD Negeri Gugus 1 Balinggi. Dengan judul kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan dibuktikan oleh hasil uji *sumary* yaitu nilai *r-square* variabel iklim sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 0.704 yang berarti bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 70,4%.

Mencermati ketiga penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Muarif dan Soleha (2022) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan sebesar 55%, penelitian yang dilakukan Rohman (2021) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan sebesar 67%, dan penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2018) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan sebesar 70,4%, sedangkan hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan sebesar 16,5%

Perbedaan penelitian ini dengan tiga penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya yaitu terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian yang di lakukan oleh Muarif dan Soleha (2022) berlokasi di MTS Al-Amiriyyah Darussalam Blok Agung Tegalsari Banyuwangi, selanjunya penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2021) berlokasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung, kemudian penelitian yang di lakukan oleh Sujana (2018) berlokasi di SD Negeri Gugus 1 Balinggi, sedangkan penelitian ini berlokasi di SMA Negeri

Kota Jambi. Persamaan penelitian ini dengan tiga penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya yaitu terletak pada hasil penelitian, sama-sama terdapat pengaruh iklim sekolah. Hanya saja terdapat perbedaan pada besaran pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan.

Budaya organisasi sekolah, yang berfungsi sebagai kerangka untuk memberi makna dan mengatur sikap dan perilaku guru, merupakan elemen lain yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan dan merupakan bahan kajian yang menarik. Semua pemangku kepentingan harus mengakui budaya sekolah sebagai anggapan dan keyakinan mendasar yang memungkinkan lembaga untuk memproyeksikan citra positif yang menimbulkan kebanggaan pada anggotanya. Oleh karena itu, setiap orang mempunyai posisi yang sama untuk meningkatkan reputasinya melalui tindakan yang mendukung iklim sekolah yang positif (Meryati dkk, 2018). Budaya sekolah atau budaya organisasi sekolah saat ini memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan sekolah terutama terhadap mutu pendidikan (Nurfajrina dkk, 2022).

Norma, nilai, anggapan, keyakinan, filosofi, kebiasaan, dan lain-lain yang diciptakan dan ditanamkan pada anggota baru suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu oleh pendiri, pemimpin, dan anggotanya secara kolektif disebut sebagai budaya organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Sebelumnya, budaya sekolah hanya berfungsi untuk memperkuat identitas melalui identifikasi nilai-nilai yang diperlukan untuk keberhasilan akademik. Namun saat ini, budaya sekolah justru dijadikan alat untuk mencapai tujuan dengan mengajukan pertanyaan apa saja nilai-nilai tersebut (Nurfajrina dkk, 2022).

Budaya organisasi yang mendukung penerapan prosedur pendidikan berkualitas tinggi harus dimasukkan ke dalam desain lembaga pendidikan. pengertian keilmuan organisasi pendidikan didasarkan pada perkembangan organisasi di bidang pendidikan. pernyataan ini membawa kita pada kesimpulan bahwa organisasi dalam pendidikan harus memainkan peran utama dalam mencapai tujuan pendidikan dan bahwa pendidikan berfungsi sebagai sumber dorongan dan alat untuk memulai pendidikan (Anggreni, 2021). Budaya organisasi yang kuat terlihat dari cara lembaga pendidikan mengambil keputusan,

mengikuti kebijakan, berkonsultasi dengan semua pihak yang terlibat, menjunjung tinggi kode kehormatan guru, dan banyak lagi (Husnah dkk, 2021).

Sujana (2018) menyatakan sudut pandang berdasarkan penelitian yang dilakukan di sekolah yang mengkaji dan mengungkapkan indikasi kelemahan budaya organisasi. Oleh karena itu, rekomendasi berikut harus dibuat:

1. Standar pengajaran di sekolah dipengaruhi oleh pengelola sekolah. Oleh karena itu guru sangat menghargai kepemimpinan kepala sekolah. Mutu pendidikan meningkat seiring dengan kepemimpinan kepala sekolah.
2. Selain kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi berdampak pada peningkatan taraf pendidikan. dampak positif yang lebih besar terhadap kualitas pendidikan, semakin besar investasi yang mereka berikan pada pimpinan sekolah.
3. Selain komponen pendidikan yang terdapat di sekolah seperti pengajar dan penyelenggara, peningkatan taraf pendidikan memerlukan peran besar dan strategis dari pemerintah, dalam hal ini kementerian pendidikan, yang juga harus terus memberikan kepemimpinan dan pengarahan. Karena banyaknya variabel di luar kendali kepala sekolah yang mempengaruhi mutu pendidikan, penting untuk memastikan bahwa mutu pendidikan di sekolah terus ditingkatkan dan dilaksanakan.

Menurut Rosidah (2019) hasil pendidikan terbaik akan datang dari budaya sekolah yang menumbuhkan kebiasaan akademik yang menonjolkan ciri-ciri kepribadian guru dan siswa serta lingkungan yang bernuansa akademik. Selain itu, karena gurulah yang menyampaikan ilmu kepada siswa, maka mereka mempunyai daya dukug. Akibatnya, mencapai standar pendidikan setinggi-tingginya ketika kinerja guru rendah bisa menjadi tantangan memeberikan pengetahuan kepada siswa, mereka mempunyai daya dukung yang kuat.

Budaya organisasi adalah salah satu variabel yang sangat penting dalam organisasi atau lembaga pendidikan, hal ini disebabkan oleh budaya organisasi yang menggambarkan nilai-nilai yang sudah diakui serta menjadi acuan bagi para pelaku sebuah organisasi atau di lembaga pendidikan. Dengan adanya perbedaan tingkatan budaya organisasi dari tenaga pendidik, terkait frekuensi semangat kerja inilah yang menentukan tingkah laku guru dalam menyelesaikan tugasnya

masing-masing. Guru dengan budaya organisasi yang tinggi tentunya mempunyai nilai-nilai yang sejalan dengan organisasi yang dapat menjadikan guru tersebut termotivasi, teguh pendirian, serta mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Namun begitu dengan sebaliknya, dimana guru yang mempunyai budaya organisasi yang rendah akan semakin menurunnya motivasi kerja, tidak berteguh pada pendirian, sering menunda-nunda pekerjaan, serta lebih mengutamakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab utamanya.

Syamsuri dalam Nurfajrina dkk (2022) menyebutkan bahwa usaha dalam menyempurnakan budaya organisasi di lembaga pendidikan apalagi berkaitan dengan pekerjaan kepala sekolah yang menjadi pemimpin atau manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah diharapkan mampu memperhatikan lingkungan sekolah secara menyeluruh supaya mendapatkan bagian kerja yang lebih luas lagi dengan tujuan dapat mencerna konflik yang pelik dan interaksi yang erat di sekolah. Oleh karena itu, lebih baik memberikan pemahaman mengenai norma-norma, dan kepercayaan dengan tujuan agar kestabilan dan pemeliharaan lingkungan belajarnya lebih meningkat. Budaya organisasi di sekolah lebih menekankan kepada menjaga nilai-nilai utama kehidupan yang berlandaskan kepercayaan dan ketakwaan kepada pencipta. Hal tersebut bisa dilakukan dengan menggunakan cara menjaga kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam menelusuri ilmu serta mengerjakan tugas keilmuan tanpa mengesampingkan lingkungan sosial tempat berinteraksi dan berinovasi produktif manusia (Meryati dkk 2018).

Budaya organisasi merupakan campuran dari kepercayaan, pandangan, nilai-nilai, tingkah laku, norma-norma, dan pendapat dalam sebuah organisasi. Disamping itu, budaya organisasi hadir dalam dua dimensi yaitu: pertama; dimensi yang tidak terlihat seperti filosofi, ideologi, pendapat dari keyaninan, serta nilai-nilai atau norma-norma. Kedua, dimensi yang tampak seperti konseptual, tingkah laku, dan fisik material (Gibson *et al* dalam Sujana 2018)

Implikasi dari temuan penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi yang diwujudkan oleh peningkatan bersifat positif yakni 16,5 %, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi di suatu sekolah, maka semakin baik mutu

sekolah. Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap mutu layanan pendidikan.

4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Koita Jambi

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi, hal tersebut dibuktikan melalui nilai r-square adalah 0,993. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel mutu pendidikan sebesar 99,3%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto dkk (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di MTS Kabupaten Jeneponto, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa 1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap mutu pendidikan. 2) iklim sekolah berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap mutu pendidikan. 3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan terhadap mutu pendidikan, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan yaitu sebesar 0,803 (8,3%).

Hal ini juga di perkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Sujana (2018) dengan judul kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan di buktikan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ pada tabel koefisien. 2) budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan, di buktikan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$. 3) kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap mutu pendidikan, di buktikan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap mutu pendidikan sebesar 0,776 atau 77,6%.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Agustina dkk (2016) yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Terbanggi Besar, SMP Negeri 4 Terbanggi Besar, dan SMP Negeri 5 Terbanggi Besar. Dengan judul kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan Lampung Tengah. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan dibuktikan oleh hasil uji hipotesis secara simultan variabel iklim sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 0,809 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan terhadap mutu pendidikan sebesar 80,9%.

Mencermati ketiga penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto dkk (2019) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan terhadap mutu pendidikan sebesar 8,3%, penelitian yang dilakukan Sujana (2018) kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap mutu pendidikan sebesar 77,6%, dan penelitian yang dilakukan oleh Agustina dkk (2016) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan terhadap mutu pendidikan sebesar 80,9%, sedangkan hasil pada penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel mutu pendidikan sebesar 99,3%.

Perbedaan penelitian ini dengan tiga penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya yaitu terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Susanto dkk (2019) berlokasi di MTS Kabupaten Jeneponto, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2018) berlokasi di SD Negeri Gugus 1 Balinggi, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Agustina dkk (2016) berlokasi di SMP Negeri 2 Terbanggi Besar, SMP Negeri 4 Terbanggi Besar, dan SMP Negeri 5 Terbanggi Besar Lampung Tengah, sedangkan penelitian ini berlokasi di SMA Negeri Kota Jambi. Persamaan penelitian ini dengan tiga penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya yaitu terletak pada hasil penelitian, sama-sama terdapat pengaruh iklim sekolah. Hanya saja terdapat perbedaan pada besaran pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan.

Sudarwan (2007) menyatakan ada lima faktor yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu: tenaga kependidikan atau guru, kepemimpinan kepala sekolah, kurikulum, peserta didik, dan jaringan atau hubungan antar anggota sekolah. Begitu juga dengan pendapat yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu input pendidikan dan langkah manajemen pendidikan. Dimana input pendidikan berupa sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah (kepala sekolah, guru, dan staff administrasi), sarana dan prasarana sebagai penunjang keefektifan komunikasi dan interaksi antara siswa dan guru dalam proses pembelajaran, peserta didik sebagai input penentu keberhasilan proses pendidikan, anggaran pembiayaan, aplikasi metode pembelajaran atau yang sering dikenal dengan nama kurikulum, keorganisasian, lingkungan fisik atau iklim sekolah, perkembangan ilmu pengetahuan atau teknologi, keikutsertaan masyarakat dan kebijakan pendidikan. Sedangkan input proses manajemen pendidikan terdiri dari dua macam yaitu faktor internal (psikologis, sosiologis, dan fisiologis yang ada pada guru siswa) dan faktor eksternal (semua faktor yang mempengaruhi proses hasil pembelajaran kecuali guru dan siswa).

Kepala sekolah, tenaga kependidikan dan anggota sekolah lainnya mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Karena untuk meningkatkan mutu pendidikan bukan usaha yang mudah untuk dicapai melainkan sebuah proses yang penuh tantangan. Pendidikan memerlukan usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan seiring dengan tingginya permintaan kehidupan masyarakat karena perubahan zaman yang semakin berkembang. Proses yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan harus didukung oleh anggota sekolah, fasilitas sekolah, pembiayaan yang cukup, dan strategi yang tepat. Upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan juga bisa dilihat dari keefektifan budaya organisasi sekolah. Sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan menyenangkan guna menciptakan mutu pendidikan yang baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Rukanto (2017) yang menjadi objek penelitian adalah SMA YWKA kecamatan Kertapati Palembang dengan judul “Pengaruh Implementasi Visi dan Budaya Organisasi dalam Pendidikan Terhadap Mutu

Pendidikan”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berdampak positif dan secara signifikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan, serta membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi menentukan peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah(X1), iklim sekolah(X2) dan budaya organisasi(X3) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan(Y) di SMA Negeri Kota Jambi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi, di buktikan oleh hasil uji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SEM-PLS yang menunjukkan nilai *P Value* $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan. selanjutnya dibuktikan oleh hasil *T* statistik $2,123 > 1,96$ yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan. kemudian dari nilai *path coefficient* yaitu 0,088 menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 8,8%.
2. Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi, di buktikan oleh hasil uji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SEM-PLS yang menunjukkan nilai *P Value* $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan. selanjutnya dibuktikan oleh hasil *T* statistik $29,283 > 1,96$ yang berarti bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan. kemudian dari nilai *path coefficient* yaitu 0,759 menunjukkan iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 75,9%.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi, di buktikan oleh hasil uji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SEM-PLS yang menunjukkan nilai *P Value* $0,033 < 0,05$ yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan. selanjutnya dibuktikan oleh hasil *T* statistik $3,472 > 1,96$ yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan. kemudian dari nilai *path coefficient* yaitu 0,165 menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 16,5%.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi, di buktikan oleh

hasil koefisien determinasi atau R-Square sebesar 0,993. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi variabel mutu pendidikan sebesar 99,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Terhadap SMA Negeri Kota Jambi
 - a) Diharapkan kepala sekolah bisa meningkatkan gaya kepemimpinan dan memberikan bimbingan dan pelatihan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri Kota Jambi yang harus selalu untuk dikembangkan.
 - b) Diharapkan kepala sekolah dapat memberikan rincian tentang keadaan supervisi kepala sekolah, suasana sekolah dan budaya organisasi SMA Negeri Kota Jambi
2. Terhadap Guru
 - a) Diharapkan guru dapat terus melakukan inovasi dalam proses pembelajaran dengan koordinasi kepemimpinan kepala sekolah yang baik serta menciptakan budaya organisasi dengan positif, karena temuan penelitian ini menjelaskan bahwa performa dari masing-masing variabel harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan.
3. Terhadap Peneliti Selanjutnya
 - a) Diharapkan peneliti selanjutnya agar bisa mengkaji variabel lain seperti inovasi guru, kinerja guru dan kedisiplinan yang dapat mempengaruhi mutu dari pendidikan, karena penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dan hanya meneliti variable Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1), iklim sekolah(X2) dan budaya organisasi(X3).
 - b) Diharapkan penelitian selanjutnya untuk membagi populasi menjadi kelompok yang lebih besar untuk penelitian di masa depan agar dapat memahami variabel lain atau variabel yang sama, guna mendapatkan hasil yang lebih baik daripada yang mampu dilakukan peneliti saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Achmad, A. K. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *J-MPI*. 1(2), 115-126
- Adha, M. H. (2019). Survei Tingkat Kondisi Fisik Siswa Ekstrakurikuler Futsal di SMKN 1 Kota Kediri. *Artikel skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 1-6
- Agustina, A., Djasmi, S., & Suntoro, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*. 4(1), 1-15
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1). 1-14
- Akbar, A. R., & Rukanto, R. (2017). Pengaruh Implementasi Visi dan Budaya Organisasi Dalam Pendidikan Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 2(1) 127-142
- Amelia, Y., Lukmawati, L., Hasibuan, P. M., Situmorang, S., wulandari, T., Siraj, M. S., Ray, A. U. M. (2022). Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Nahdatul Ulama Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 8(18) 624-630
- Amin, N., & Siswanto, F. (2018). Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(1), 94-106
- Anggreni, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *jurnal PTK & Pendidikan*. 6(2). 49-56.
- Angkotasan, S., & Wtanan, S. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan di Kampus STIA Alazka Ambon. *Komunitas: Jurnal Ilmu Sosiologi*. 4(2), 42-50
- Aziz, A (2015). Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Islam*. 10(2), 1-13
- Bintari, A., Dakir, A., & Muslimah, M. (2022). Manajemen Mutu Terpadu dan Implementasinya Dalam Dunia Pendidikan. *EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. 2(2) 1-7
- Borotoding, K., Limbong, M., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Di SMK

- Kristen Bittuang (*The Influence Of Principal Leadership On The Quality Of Education At Bittuang Christian Vocational School*). *Jurnal Pendidikan Tambusi*. 5(2), 2027-2032
- Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development*. London: Sage Publication Ltd.
- Bush, T. (2015). Organisation Theory in Education: How does it inform school leadership?. *Journal of Organizational Theory in education*. 1(1), 35-47
- Chen, C., Tsai S., Chen, H., & Wu, H. (2016). The Relationship between the Principal's Positive Leadership and School Effectiveness-Take School Organizational Culture as The Mediator. *European Journal of Psychological Research*. 3(2), 12-23
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Creswell, John W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Damayanti, D. (2017). Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. XXIV (1) 154-162
- Dasor, Y. W. (2022). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*. 6(2) 122-127
- Dewi, P. F. (2018). Pengaruh Guru Profesional dan Iklim sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. *Jurnal IAIN Ponorogo*. 1(2). 369-388.
- DH, Hardiyanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa SD di Gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen Kota Semarang. *Tesis*. Semarang: Universitas PGRI Semarang
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan – Dasar Menengah Tinggi (JMP_DMT)*. 2(1) 1-16
- Fadhli, M. (2016) Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Menciptakan Sekolah Efektif. *Jurnal Tarbiyah*. 23(1), 23-44
- Fadhil, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*. 1 (2), 215-240

- Firman, F. (2020). The Effect Of Work Climate And Leader Traits On Teacher Job Satisfaction Jambi City State High School. *Journal Of Accounting And Finance Management*. 1(1). 8-20
- Firman, F. (2020). Natural School Management: A New Concept Of Education. *DIJEMSS: Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*. 1(5). 617-624
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjamin Mutu*. Hal 31-42
- Fitriyah, I., & Santoso, A. B. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 5(1) 65-70
- Ghozali & Latan. (2015) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan penerbit UNDIP
- Giltinane, CL., (2013). Leadership Style and Theories. *Nurshing Standard*. 27(41), 35-39
- Hadi, S. (2020). Model Pengembangan Mutu di Lembaga Pendidikan. *PENSA: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 2(3), 321-347
- Hadiyanto, H. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana
- Halia, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Bagi Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri. *Tesis*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Harapan, E. (2016). Visi Kepala Sekolah sebagai Penggerak Mutu Pendidikan. *jurnal Manaejemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. 1(2) 133-145
- Hariyati, M. (2022). Pengaruh Ketersediaan Kleksi, Fasilitas Perpustakaan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pemustaka di UPT Perpustakaan Universitas Jambi. *Tesis*. Jambi: Universitas Jambi
- Hartono, J. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi 6*. Yogyakarta: BPFE
- Husnah, A., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas. *Jurnal Manajemen pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan*. 3(1) 19-30

- 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
- Iktiromirosyid, F., & Jumini (2019). Pengaruh Fasilitas Perpustakaan dan Kinerja Pustakawan Terhadap Minat Kunjung Pemustaka di UPT Perpustakaan Universitas Tegal. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*. 6(4). 381-390
- Indonesia (2021). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 40. Jakarta
- Indonesia (2009). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan*. Jakarta
- Istyarini, I. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi, Terhadap Keunggulan Satu Sekolah Dasar Kabupaten Blora. Tesis. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Jauhari, A. (2005). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dala Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Jogiyanto & Abdillah (2009). Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Tesis. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM
- Joremo, A. S. (2005). *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Jakarta: Riene Cipta
- Kolihar, I. A. M., Lao, H. A. E., & Saingo, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan pada SMP Binaan Kupang. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*. 7 (2). 1-21
- Kumala, Y. D., Juliejantiningsih, Y., & Nurkolis, N. (2020). Implementasi ISO 9001: 2015 Dalam Penjaminan Mutu SMP Negeri 2 Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 9(1) 1-16
- Kuntoro, A. T. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*. 7(1) 84-97

- Kurnia, D. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Struktur Organisasi Dimediasi Oleh Inovasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Provinsi Jambi. *Tesis*. Jambi: Universitas Jambi
- Kurniawan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Lidyawati, N. K. A. (2014). Pengaruh Pengembangan profesi, Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Abiansemal Tahun 2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undhiksa*. 4(1). 1-15
- Mahdhi, J. (2001). *Menjadi Pemimpin Yang Efektif dan Berpengaruh*. Bandung: Syaamil Cipta Media.
- Meryati, M., Meidarti, T., & Asti, E. G. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di Bekasi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 15(1) 83-98
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Jurnal Profesi Pendidikan Dasar*. 2(1), 29-40
- Misriani, M. (2011). Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo. *Tesis*. Medan: Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara.
- Muarif, S., & Soleha, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di MTS Al-Amiriyyah Darussalam Blok Agung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022. *Jurnal Bidayatuna*. 2(1), 1-13
- Munirom, A. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman*. 7(1) 154-174
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 20(2), 402-409
- Ng, F.S.D., Nguyen, T. D., Wong, K.S.B., & Choy, K. W. W. (2015). Instructional leadership practices in Singapore. *School Leadership & Management*. 35(4), 388-407
- Ningsih, K. D., Harapan, E., & Destianar. (2021). Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 6(1) 1-14

- Ningsih, R. S., Herawan, E., & Sutarsih, C. (2016). Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. XXIII (2), 149-160
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan praktik (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Nurfajrina, S., Efendi, U., & Sucitra, D. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*. 10(2), 26-37
- Nurhayati, Y. (2019). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan SDN Di Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cianjur. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*. 3(1), 1-8
- Pacanowsky, M. E. Dan Nick, O. T. (1982). Organizational Communication As Cultural Performance. *Paper Presented At The 68th Annual Meeting Of The Speech Communication Association*.
- Putri, A. (2019). Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kunci Sukses Kepala Sekolah. *Jurnal Bahana Mnajemen Pendidikan*. 8(2), 1-10
- Putri, K. (2021). Pengaruh Iklim, Kultur, Dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. *Tesis*. Sumatra Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera utara
- Putri, S. I., Supriatna, A., Djaha, Z. A., Ddija, N., Bakar, R. M., Sary, F. P., Wulansari, P., Kusumadewi, R. A., Wangka, N. M., Tamam, B., Syamsuddin, S., & Novianti, E. (2022). *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Rabiah, S. (2019). Manajemen pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*. 6(1) 58-67
- Rahman, M. L. (2020). Model Pengembangan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Philip. B. Crosby. *El Bidayah: Journal of Islamic Elementary Education*. 2(1), 41-56
- Rahmawati, S. W. (2016). Peran Iklim Sekolah Terhadap Perundungan. *Jurnal Psikolog*. 43(2), 167-180
- Rofiqoh, Y. A., Istikomah, I., & Hidayatullah, H. (2020). *Implementation of school Quality Management in Indonesia*: Implementasi Manajemen Mutu Sekolah di Indonesia. *Jurnal Proceedings of The ICECRS*. 6(6) 1-7

- Rohman, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung. *Journal Of Islamic Education*. 6(2), 185-207
- Rosidah, R. (2019). *Strategi Pembelajaran Dalam Menanamkan Sikap Sosial Siswa di Kelas V Min 2 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Rusman (2009). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Wali
- Safitri, J., & Prasetyo, M. A. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Sustainable*. 5(1), 28-41
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Pendidikan. *Jurnal Evaluasi*. 2(1), 257-273
- Saputra, A. (2016). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di SMK. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*. 3(3), 269-280
- Sari, A. J. D. R., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*. 5(3) 329-333
- Sari, D. P. (2013). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Gugus Rama 2 UPT Disdikpora Kecamatan kembang Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 2(1) 92-104
- Sudarwan, D. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suderadjad, H. (2005). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*. Bandung: Cipta Lekas Garafika.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, N. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)*. 12(1), 23-28
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*. 2(1), 33-48

- Susanto, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Pendidikan di MTS Kabupaten Jenepono. *Journal of Management*. 1(2). 23-39
- Suti, M. (2011). Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan. *Jurnal MEDTEK*. 3(2), 1-6
- Sutrisno, E. (2018) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Taliadorou, N., & Pashiardis, P. (2015). Examining The of Emotional Intelligence and Political Skill To Educational Leadership And Their Effects To Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Administration*. 53(5), 642-666.
- Taniredja, T., & Mustafida, I. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Triyanah, T., & Suryadi, E. (2016). Iklim Sekolah Sebagai Determinan Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1(1), 72-79
- Usman, I. (2013) Perilaku *Bullying* Ditinjau Dari Peran Kelompok Teman Sebaya dan Iklim Sekolah Pada Siswa SMA Di Kota Gorontalo. *Tesis*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo 3
- Wahyuningrum, M. (2008). Peranan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Sekolah di Era Otonomi Sekolah (Suatu Kajian Manajerial). *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Nomor 02, 62-78
- Wardani, W., Ruhita, R., & Supriadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu. *Edum Journal*. 6(1). 31-53
- Werang, B. R. (2015). *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Calpulis
- West, R., dan Turnenr, L. H. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3*. Jakarta: Salemba Humanika
- Winarsih, S. (2017). Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Cendekia*. 15(1) 51-66
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yunus, M. (2016). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Lentera Pendidikan*. 19(1), 112-128

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 7 (1) 1-22

Zahro, A. (2014). *Total Quality Management Teori & Praktek Manajemen Untuk Mendongkrak Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Angket Uji Coba Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI KOTA JAMBI

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Mohon kesedian saudara untuk mengisi angket ini sesuai dengan identitas dan jawaban saudara dengan benar.
2. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi.
3. Saudara mendapat kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
4. Jawaban saudara dijamin kerahasiaan dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
5. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.
6. Ada lima alternatif jawaban yang dapat saudara pilih, yaitu:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
7. Bila ada pernyataan yang kurang jelas, mintalah penjelasan kepada peneliti.
8. Tiap jawaban yang anda berikan kepada peneliti merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penelitian ini, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih.

II. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Masa Kerja :
 Asal Instansi :

Mutu Pendidikan(Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Standar Isi						
1.	Mutu pendidikan disekolah memiliki standar isi yang sesuai dengan ketetapan pemerintah.					
2.	Standar isi yang ada disekolah senantiasa di tingkatakan dari waktu ke waktu guna menghasilkan proses pembelajaran yang ideal.					
Standar Proses						
3.	Standar proses yang ada dilingkungan sekolah telah bersesuaian dengan apa yang diharapkan dan ditargetkan pemerintah.					
4.	Standar proses yang selama ini diberlakukan ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.					
Standar Kompetensi Lulusan						
5.	Sekolah memiliki standar kompetensi lulusan yang cukup ketat.					
6.	Standar kompetensi lulusan yang ada disekolah dilakukan untuk menjaga mutu atau kualitas pendidikan sekolah					
Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik						
7.	Sekolah memiliki standar pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah.					

8.	Sekolah memiliki standar tenaga pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah.					
Standar Sarana dan Prasarana						
9.	Sekolah senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana yang dimilikinya guna mengoptimalkan proses pembelajaran disekolah.					
10.	Sekolah memiliki fasilitas pendidikan yang memadai.					
Standar Pengelolaan						
11.	Sekolah senantiasa menjaga standar pengelolaan sekolah dengan sebaik-baiknya.					
12.	Standar pengelolaan sekolah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah.					
Standar Pembiayaan						
13.	Sekolah memiliki standar pembiayaan yang terjangkau dan tidak memberatkan orang tua siswa.					
14.	Standar pembiayaan sekolah telah bersesuaian dengan ketentuan pemerintah.					
Standar Penilaian						
15.	Standar penilaian di sekolah sudah mengikuti dan sesuai dengan ketetapan pemerintah.					
16.	Standar penilaian yang ada di sekolah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.					

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kepribadian						
1.	Kepala sekolah berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah terkait sekolah.					
2.	Kepala sekolah membangun gagasan untuk dapat melaksanakan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat.					
3.	Kepala sekolah berpikir dan bertindak sesuai dengan wawasan kompleks.					
4.	Kepala sekolah memiliki pandangan dan ide cemerlang untuk tercapainya suatu program.					
Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah						
5.	Kepala sekolah menyusun program kerja mengacu dengan visi dan misi sekolah.					
6.	Kepala sekolah melaksanakan program yang telah dibuat untuk mewujudkan visi dan misi sekolah.					
7.	Kepala sekolah memiliki pengalaman yang baik akan visi dan misi sekolah.					
Kamampuan mengambil keputusan						
8.	Kepala sekolah mempertimbangkan segala aspek dalam mengambil keputusan.					
9.	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal sekolah.					
10.	Kepala sekolah selalu bersikap stabil dalam mengambil keputusan demi kebaikan sekolah.					
11.	Kepala sekolah selalu cermat dalam menyelesaikan persoalan yang ada di sekolah.					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan						
1.	Sekolah sangat menekankan sopan santun yang baik kepada para siswanya.					
2.	Sekolah sangat menjunjung tinggi prinsip dialogis dan pemanfaatan waktu yang positif.					
Hubungan Antara Sesama Anggota Organisasi/Sekolah						
3.	Bekerjasama dan saling menghargai merupakan hal yang dijunjung tinggi di lingkungan sekolah.					
4.	Kejujuran dan komitmen adalah hal yang dijunjung tinggi di sekolah.					
Tanggung Jawab						
5.	Kebebasan dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu budaya positif di lingkungan sekolah.					
6.	Lingkungan sekolah merupakan lingkungan yang sangat mendukung motivasi yang baik dalam bekerja.					
Imbalan						

7.	Sekolah akan memberikan reward dan hadiah kepada guru yang berprestasi.					
8.	Sekolah akan memberikan promosi dan karir yang jelas bagi guru yang berprestasi.					
Struktur Kerja						
9.	Pembagian tugas dan perumusan tujuan organisasi telah terlaksanakan dengan baik dilingkungan sekolah.					
10.	Sekolah sangat mendukung terciptanya kemudahan birokrasi yang baik.					
Keterlibatan Dan Partisipasi						
11.	Peran serta dalam penyusunan program sekolah dapat diharapkan dari seluruh komponen yang ada disekolah.					
12.	Setiap elemen yang ada disekolah harus turut serta dan terlibat dalam kegiatan yang ada disekolah.					

Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Individual Autonomy						
1.	Warga sekolah hadir tepat waktu					
2.	Siswa diberi sanksi apabila tidak mengerjakan tugas sekolah.					
3.	Kepala sekolah memberikan teguran bagi guru yang terlambat mengajar.					
Identity						
4.	Kepala sekolah menyapa warga sekolah dengan baik.					
5.	Guru bersikap ramah dan penuh kasih sayang terhadap siswa.					

6.	Siswa bersikap sopan terhadap semua warga sekolah.					
<i>Conflict Tolerance</i>						
7.	Pimpinan menghargai warga yang berprestasi.					
8.	Guru menyelesaikan tugas tepat waktu.					

Lampiran 2. Surat Izin Observasi Awal



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS KEGURURAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
Akreditasi B (SK BAN-PT Nomor : 2357/SK//BAN-PT/Ak-PPJ/M/IV/2022)
Alamat : Kampus UNJA Pasar – Jl. Raden Mattaher No.16 Jambi KodePos : 36133
Website : mmp.unja.ac.id Email : mmp@unja.ac.id

Nomor : 51/UN21.3.2.3/KM/2023
Hal : Permohonan Izin Observasi

Kepada :
Yth. Kepala Sekolah SMA Negeri 12 Kota Jambi
Di
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Perkuliahan (Penulisan Tesis) pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Jambi atas nama mahasiswa:

Nama : Eti Puspita
Nomor Mahasiswa : P2A222001
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Kota Jambi

Bermaksud memohon izin pengambilan data observasi awal dalam mengambil data sebagai bahan penulisan proposal tesis. Oleh karena itu, mohon perkenan Bapak/Ibu sebagai pimpinan dapat membantu memberikan data sesuai dengan kebutuhan penelitian mahasiswa tersebut.

Demikianlah disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Jambi, 01 Maret 2023
Ketua,



Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd.I, M.Pd.I
NIP. 198110062008121002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS KEGURURAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN

Akreditasi B (SK BAN-PT Nomor : 2357/SK//BAN-PT/Ak-PPJ/M/IV/2022)
Alamat : Kampus UNJA Pasar – Jl. Raden Mattaher No.16 Jambi KodePos : 36133
Website : mmp.unja.ac.id Email : mmp@unja.ac.id

Nomor : 51/UN21.3.2.3/KM/2023
Hal : Permohonan Izin Observasi

Kepada :
Yth. Kepala Sekolah SMA Negeri 13 Kota Jambi
Di
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Perkuliahan (Penulisan Tesis) pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Jambi atas nama mahasiswa:

Nama	: Eti Puspita
Nomor Mahasiswa	: P2A222001
Judul Tesis	: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Kota Jambi

Bermaksud memohon izin pengambilan data observasi awal dalam mengambil data sebagai bahan penulisan proposal tesis. Oleh karena itu, mohon perkenan Bapak/Ibu sebagai pimpinan dapat membantu memberikan data sesuai dengan kebutuhan penelitian mahasiswa tersebut.

Demikianlah disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Jambi, 01 Maret 2023
Ketua,

Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd.I, M.Pd.I
NIP. 198110062008121002

Lampiran 3. Dokumentasi Observasi Awal



Lampiran 4. Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 Kampus Pinang Masak Jalan Raya Jambi – Ma. Bulian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi
 Kode Pos. 36361, Telp. (0741)583453 Laman. www.fkip.unja.ac.id Email. fkip@unja.ac.id

Nomor : 4268/UN21.3/PT.01.04/2023
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**
31 Oktober 2023

Yth. KEPALA SMA N 12 Kota Jambi

Di
Tempat

Dengan hormat,
 Dengan ini diberitahukan kepada Saudara, bahwa mahasiswa kami atas nama

Nama	: Eti Puspita
NIM	: P2A222001
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan
Jurusan	: Ilmu Pendidikan
Dosen Pembimbing Tesis	: 1. Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd. I., M.Pd. I 2. Dr. Dra. Hj. Aprillizavivayarti, M. M.

akan melaksanakan penelitian guna penyusunan Tesis yang berjudul:
“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi”

Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diizinkan melakukan penelitian ditempat yang Saudara pimpin dari tanggal **06 November s/d 06 Desember 2023**

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih

Wakil Dekan BAKSI,

Delita Sartika, S.S., M.IT.S., Ph.D
NIP.198110232005012002






KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Kampus Pinang Masak Jalan Raya Jambi – Ma. Bulian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi
Kode Pos. 36361, Telp. (0741)583453 Laman. www.fkip.unja.ac.id Email. fkip@unja.ac.id

Nomor : 4268/UN21.3/PT.01.04/2023
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

31 Oktober 2023

Yth. KEPALA SMA N 13 Kota Jambi

Di
Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini diberitahukan kepada Saudara, bahwa mahasiswa kami atas nama

Nama : **Eti Puspita**
NIM : **P2A222001**
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Dosen Pembimbing Tesis : 1. Dr. Mohamad Muspawi, S.Pd. I., M.Pd. I
2. Dr. Dra. Hj. Aprillitavivayarti, M. M.

akan melaksanakan penelitian guna penyusunan Tesis yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi”

Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diizinkan melakukan penelitian ditempat yang Saudara pimpin dari tanggal **06 November s/d 06 Desember 2023**

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih

Wakil Dekan BAKSI,



Delita Sartika, S.S., M.IT.S., Ph.D

NIP 198110232005012002



Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian









Lampiran 6. Hasil Analisis Statistik

Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Mutu Pendidikan (MP)	MP1	0,715	0,514	Valid
	MP2	0,709	0,514	Valid
	MP3	0,778	0,514	Valid
	MP4	0,656	0,514	Valid
	MP5	0,441	0,514	Tidak Valid
	MP6	0,592	0,514	Valid
	MP7	0,592	0,514	Valid
	MP8	0,588	0,514	Valid
	MP9	0,589	0,514	Valid
	MP10	0,590	0,514	Valid
	MP11	0,589	0,514	Valid
	MP12	0,590	0,514	Valid
	MP13	0,689	0,514	Valid
	MP14	0,212	0,514	Tidak Valid
	MP15	0,715	0,514	Valid
	MP16	0,709	0,514	Valid

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (KKS)	KKS1	0,656	0,514	Valid
	KKS2	0,656	0,514	Valid
	KKS3	0,767	0,514	Valid
	KKS4	0,665	0,514	Valid
	KKS5	0,446	0,514	Tidak Valid
	KKS6	0,559	0,514	Valid
	KKS7	0,572	0,514	Valid
	KKS8	0,637	0,514	Valid
	KKS9	0,614	0,514	Valid
	KKS10	0,620	0,514	Valid
	KKS11	0,614	0,514	Valid
	KKS12	0,620	0,514	Valid
	KKS13	0,681	0,514	Valid
	KKS14	0,205	0,514	Tidak Valid

Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Iklim Sekolah (IS)	IS1	0,629	0,514	Valid
	IS2	0,644	0,514	Valid
	IS3	0,805	0,514	Valid
	IS4	0,738	0,514	Valid
	IS5	0,377	0,514	Tidak Valid
	IS6	0,642	0,514	Valid
	IS7	0,586	0,514	Valid
	IS8	0,648	0,514	Valid
	IS9	0,563	0,514	Valid
	IS10	0,648	0,514	Valid
	IS11	0,563	0,514	Valid
	IS12	0,648	0,514	Valid

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	No Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Budaya Organisasi (BORG)	BORG1	0,646	0,514	Valid
	BORG2	0,748	0,514	Valid
	BORG3	0,865	0,514	Valid
	BORG4	0,804	0,514	Valid
	BORG5	0,347	0,514	Tidak Valid
	BORG6	0,557	0,514	Valid
	BORG7	0,665	0,514	Valid
	BORG8	0,648	0,514	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Mutu Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	16

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	14

Hasil Uji Reliabilitas Iklim Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	12

Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,804	8

Analisis Deskriptif Data Mutu Pendidikan.

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
Standar Isi								
1	Mutu pendidikan disekolah memiliki standar isi yang sesuai dengan ketetapan pemerintah	-	21 (25,9%)	55 (67,9%)	5 (6,2%)	-	3,20	Cukup
2	Standar isi yang ada disekolah senantiasa di tingkatkan dari waktu ke waktu guna menghasilkan proses pembelajaran yang ideal.	-	27 (33,3%)	54 (66,7%)	-	-	3,33	Cukup
3	Standar proses	-	33	43	5	-	3,35	Cukup

	yang ada dilingkungan sekolah telah bersesuaian dengan apa yang diharapkan dan ditargetkan pemerintah.		(40, 7%)	(53, 1%)	(6,2 %)			
4	Standar proses yang selama ini diberlakukan ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan	6 (7,4 %)	32 (39, 5%)	28 (34, 6%)	15 (18, 5%)	-	3,36	Cukup
Standar Kompetensi Lulusan								
5	Standar kompetensi lulusan yang ada disekolah dilakukan untuk menjaga mutu atau kualitas pendidikan ssekolah	-	33 (40, 7%)	48 (59, 3%)	-	-	3,41	Tinggi
Standar Pendidikan dan Tenaga Pendidik								
6	Sekolah memiliki standar pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah	6 (7,4 %)	21 (25, 9%)	38 (46, 9%)	16 (19, 8%)	-	3,21	Cukup
7	sekolah memiliki standar tenaga pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah.	-	50 (61, 7%)	31 (38, 3%)	-	-	3,62	Tinggi
Standar Sarana dan Prasarana								
8	sekolah senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana yang dimilikinya guna mengoptimalkan proses pembelajaran di sekolah.	-	21 (25, 9%)	60 (74, 1%)	-	-	3,26	Cukup
9	Sekolah memiliki	6	26	44	5	-	3,41	Tinggi

	fasilitas pendidikan yang memadai.	(7,4 %)	(32, 1%)	(54, 3 %)	(6,2 %)			
Standar Pengelolaan								
10	sekolah seantiasa menjaga standar pengelolaan sekolah dengan sebaik-baiknya.	-	21 (25, 9%)	60 (74, 1%)	-	-	3,26	Cukup
11	standar pengelolaan sekolah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah.	6 (7,4 %)	26 (32, 1%)	44 (54, 3 %)	5 (6,2 %)	-	3,41	Tinggi
Standar Pembiayaan								
12	sekolah memiliki standar pembiayaan yang terjangkau dan tidak memberatkan orang tua siswa	-	32 (39, 5%)	49 (60, 5%)	-	-	3,40	Cukup
Standar Penilaian								
13	standar penilaian di sekolah sudah mengikuti dan sesuai dengan ketetapan pemerintah.	-	21 (25, 9%)	55 (67, 9%)	5 (6,2 %)	-	3,20	Cukup
14	Standar penilaian yang ada di sekolah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.	-	27 (33, 3%)	54 (66, 7%)	-	-	3,33	Cukup

Deskriptif Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
Kepribadian								
1	Kepala sekolah berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah terkait sekolah.	-	21 (25,9%)	55 (67,9%)	5 (6,2%)	-	3,20	Cukup
2	kepala sekolah membangun gagasan untuk dapat melaksanakan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat	-	27 (33,3%)	54 (66,7%)	-	-	3,33	Cukup
3	Kepala sekolah berpikir dan bertindak sesuai dengan wawasan kompleks.	-	33 (40,7%)	43 (53,1%)	5 (6,2%)	-	3,35	Cukup
4	Kepala sekolah memiliki padnangan dan ide cemerlang untuk tercapainya suatu program.	6 (7,4%)	32 (39,5%)	28 (34,6%)	15 (18,5%)	-	3,36	Cukup
Pemahaman Terhadap Visi dan Misi Sekolah								
5	Kepala sekolah menyusun program kerja mengacu dengan visi dan misi sekolah	-	33 (40,7%)	48 (59,3%)	-	-	3,41	Tinggi
6	Kepala sekolah melaksanakan	6 (7,4)	21 (25,9%)	38 (46,9)	16 (19,8)	-	3,21	Cukup

	program yang telah dibuat untuk mewujudkan visi dan misi dekolah.	%)	)	%)	%)			
Kemampuan Mengambil Keputusan								
7	Kepala sekolah memiliki pengalaman yang baik akan visi dan misi	-	50 (61,7%)	31 (38,3 %)	-	-	3,6 2	Tinggi
8	Kepala sekolah mempertimbangkan segala aspek dalam mengambil keputusan.	-	21 (25,9%)	60 (74,1 %)	-	-	3,2 6	Cukup
9	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal sekolah	6 (7,4 %)	26 (32,1%)	44 (54,3 %)	5 (6,2%)	-	3,4 1	Tinggi
10	Kepala sekolah selalu cermat dalam menyelesaikan persoalan yang ada di sekolah.	-	21 (25,9%)	60 (74,1 %)	-	-	3,2 6	Cukup
Kemampuan Berkomunikasi								
11	Kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama seluruh warga sekolah	6 (7,4 %)	26 (32,1%)	44 (54,3 %)	5 (6,2%)	-	3,4 1	Tinggi
12	Kepala sekolah mampu	-	32 (39,5%)	49 (60,5 %)	-	-	3,4 0	Cukup

	berkomunikasi dengan baik terhadap warga sekolah		)	%)				
--	--	--	---	----	--	--	--	--

Analisis Deskriptif Data Iklim Sekolah.

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
Hubungan Antara Atasan dan Bawahan								
1	Sekolah sangat menekankan sopan santun yang baik kepada para siswanya.	-	21 (25,9 %)	55 (67,9 %)	5 (6,2%)	-	3,20	Cukup
2	Sekolah sangat menjunjung tinggi prinsip dialogis dan pemanfaatan waktu yang positif.	-	27 (33,3 %)	54 (66,7 %)	-	-	3,33	Cukup
Hubungan Antara Sesama Anggota Organisasi/Sekolah								
3	Bekerjasama dan saling menghargai merupakan hal yang dijunjung tinggi di lingkungan sekolah.	-	33 (40,7 %)	43 (53,1 %)	5 (6,2%)	-	3,35	Cukup
4	Kejujuran dan komitmen adalah hal yang dijunjung tinggi di sekolah	6 (7,4 %)	32 (39,5 %)	28 (34,6 %)	15 (18,5 %)	-	3,36	Cukup
Tanggung Jawab								
5	lingkungan sekolah merupakan	-	33 (40,7 %)	48 (59,3 %)	-	-	3,41	Tinggi

	lingkungan yang sangat mendukung motivasi yang baik dalam bekerja.							
Imbalan								
6	Sekolah akan memberikan reward dan hadiah kepada guru yang berprestasi.	6 (7,4 %)	21 (25,9 %)	38 (46,9 %)	16 (19,8 %)	-	3,21	Cukup
7	Sekolah akan memberikan promosi dan karir yang jelas bagi guru yang berprestasi.	-	50 (61,7 %)	31 (61,7 %)	-	-	3,62	Tinggi
Struktur Kerja								
8	Pembagian tugas dan perumusan tujuan organisasi telah terlaksanakan dengan baik di lingkungan sekolah.	-	21 (25,9 %)	60 (74,1 %)	-	-	3,26	Cukup
9	sekolah sangat mendukung terciptanya kemudahan birokrasi yang baik.	6 (7,4 %)	26 (32,1 %)	44 (54,3 %)	5 (6,2%)	-	3,41	Tinggi
Keterlibatan dan Partisipasi								
10	Peran serta dalam penyusunan program sekolah dapat diharapkan dari seluruh komponen yang ada	-	21 (25,9 %)	60 (25,9 %)	-	-	3,26	Cukup

	disekolah.							
11	Setiap elemen yang ada di sekolah harus turut serta dan terlibat dalam kegiatan yang ada disekolah	6 (7,4 %)	26 (32,1 %)	44 (54,3 %)	5 (6,2%)	-	3,41	Tinggi

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

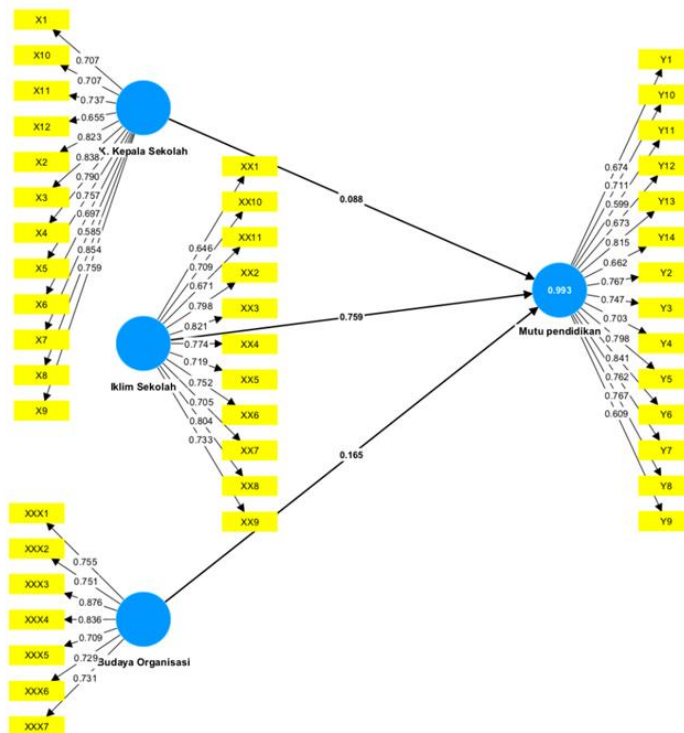
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mea n	Kategor i
		5	4	3	2	1		
Individual Autonomy								
1	Warga sekolah hadir tepat waktu	-	21 (25,9 %)	55 (67,9 %)	5 (6,2%)	-	3,20	Cukup
2	Siswa diberi sanksi apabila tidak mengerjakan tugas sekolah.	-	27 (33,3 %)	54 (66,7 %)	-	-	3,33	Cukup
3	Kepala sekolah memberikan teguran bagi guru yang terlambat mengajar.	-	33 (40,7 %)	43 (53,1 %)	5 (6,2%)	-	3,35	Cukup
Identity								
4	Kepala sekolah menyapa warga sekolah dengan baik.	6 (7,4 %)	32 (39,5 %)	28 (34,6 %)	15 (18,5 %)	-	3,36	Cukup
5	Guru bersikap ramah dan penuh kasih sayang terhadap siswa.	-	33 (40,7 %)	48 (59,3 %)	-	-	3,41	Tinggi
Conflict Tolerance								
6	Siswa bersikap sopan terhadap	6 (7,4 %)	21 (25,9 %)	38 (46,9 %)	16 (19,8 %)	-	3,21	Cukup

	semua warga sekolah.							
7	Pemimpin menghargai warga yang berprestasi.	-	50 (61,7 %)	31 (38,3 %)	-	-	3,62	Tinggi

Path coefisien

	Path coefficients
X1 -> Y	0.088
X2 -> Y	0.759
X3 -> Y	0.165

Outer Model



Convergent Validity

	X1	X2	X3	Y
X1	0.707			
X10	0.707			
X11	0.737			
X12	0.655			
X2	0.823			
X3	0.838			
X4	0.790			
X5	0.757			
X6	0.697			
X7	0.585			
X8	0.854			
X9	0.759			
XX1		0.646		
XX10		0.709		
XX11		0.671		
XX2		0.798		
XX3		0.821		
XX4		0.774		
XX5		0.719		
XX6		0.752		
XX7		0.705		
XX8		0.804		
XX9		0.733		
XXX1			0.755	
XXX2			0.751	
XXX3			0.876	
XXX4			0.836	
XXX5			0.709	
XXX6			0.729	
XXX7			0.731	
Y1				0.674
Y10				0.711
Y11				0.599
Y12				0.673
Y13				0.815
Y14				0.662
Y2				0.767
Y3				0.747
Y4				0.703
Y5				0.798
Y6				0.841
Y7				0.762
Y8				0.767
Y9				0.609

Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y
X1	0.746			
X2	0.910	0.741		
X3	0.976	0.923	0.772	
Y	0.941	0.992	0.952	0.727

Square Root Of Average Variance Extracted (AVE)

	Gronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.926	0.933	0.937	0.557
X2	0.917	0.920	0.930	0.549
X3	0.885	0.890	0.911	0.596
Y	0.930	0.934	0.940	0.528

Inner Model

	X1	X2	X3	Y
X1				1.000
X2				1.000
X3				1.000
Y				

Varianve Inflation Factor (VIF)

	VIF		VIF		VIF		VIF
Y1	4.103	X1	2.151	XX1	2.273	XXX1	2.685
Y2	4.047	X2	4.718	XX2	4.050	XXX2	4.132
Y3	4.836	X3	3.769	XX3	4.668	XXX3	4.225
Y4	4.884	X4	4.216	XX4	3.668	XXX4	4.245
Y5	3.284	X5	4.443	XX5	4.063	XXX5	1.931
Y6	2.997	X6	3.276	XX6	2.847	XXX6	3.813
Y7	4.296	X7	2.228	XX7	4.780	XXX7	2.215
Y8	3.973	X8	3.434	XX8	3.660		
Y9	2.298	X9	2.673	XX9	2.081		
Y10	3.736	X10	2.182	XX10	3.341		
Y11	2.785	X11	2.868	XX11	3.917		
Y12	4.220	X12	3.075				
Y13	3.865						
Y14	2.635						

R-Square (R2)

	R-Square	R-square adjusted
Y	0,993	0,993

Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Path Coefficient	T Value	P Value	Keputusan
H1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) → Mutu Pendidikan	0.088	2,123	0,001	<i>Diterima</i>
H2	Iklim Sekolah (X2) → Mutu Pendidikan	0.759	29,283	0,000	<i>Diterima</i>
H3	Budaya Sekolah (X3) → Mutu Pendidikan	0.165	3,472	0,033	<i>Diterima</i>

