

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SEKOLAH DI SDN SE-KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR

Putri Regina Herawati

Windasari

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

putri.21009@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah serta budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja SDN di wilayah Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Metode kuantitatif dipilih bersampel 201 orang guru di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Grand theory* memanfaatkan teori kepemimpinan instruksional oleh Hallinger dan Murphy, teori budaya organisasi dari Robbins dan Judge, dan teori kinerja oleh Robbins dan Judge. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner dengan skala likert 1-4. Peneliti menganalisis data dengan menggunakan statistik parametrik memanfaatkan pendekatan regresi linier sederhana maupun berganda. Hasil menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja sekolah di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar; budaya organisasi memengaruhi kinerja sekolah di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar; ada pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja sekolah di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hasil tersebut, menunjukkan optimalisasi implementasi kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kuatnya budaya organisasi di sekolah, maka semakin baik pula kualitas kinerja sekolah di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Kata kunci : kepemimpinan instruksional, budaya organisasi, dan kinerja sekolah

Abstract

This research aimed to examine of principal instructional leadership and organizational culture contributing to the performance of elementary schools in the Tamalanrea District, Makassar City. Quantitative methods were used in this study with a sample of 201 teachers at elementary schools throughout the Tamalanrea District, Makassar City. The grand theories used were instructional leadership theory by Hallinger and Murphy, organizational culture theory by Robbins and Judge, and performance theory by Robbins and Judge. Researchers collected data using a questionnaire with a Likert scale of 1-4. Researchers analyzed data using parametric statistics, utilizing simple and multiple linear regression approaches. The results revealed the effect of the school principal instructional leadership in elementary schools throughout Tamalanrea District, Makassar City; organizational culture affects school performance in elementary schools throughout Tamalanrea District, Makassar City; there is an influence of principal instructional leadership and organizational culture on school performance in elementary schools throughout Tamalanrea District, Makassar City. These results show that the optimization of the implementation of the principal's instructional leadership and the strength of the organizational culture in schools will improve the quality of school performance in elementary schools throughout the Tamalanrea District, Makassar City.

Keywords: instructional leadership, organizational culture, and school performance

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah investasi pembangunan negara. Pendidikan juga memegang peranan penting dalam menyongsong tercapaianya seperangkat tujuan pembangunan berkelanjutan yang tercantum dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs). Salah satu dari seperangkat tujuan pembangunan berkelanjutan adalah terkait dengan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan berkualitas yang dimaksud dalam point ke-4 SDGs ialah menjamin kualitas pendidikan yang inklusif dan menyeluruh sehingga menghasilkan generasi penerus bangsa yang cakap dan terdidik. Pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari 3 aspek yakni aspek input, proses, dan output dari setiap lembaga pendidikan (Muhammad, 2000).

Terwujudnya pendidikan yang berkualitas juga dapat dilihat dari kinerja sekolah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pelanggan pendidikan dan dalam mencapai standar nasional pendidikan (Fauzi dan Falah, 2020). Kinerja sekolah menjadi salah satu aspek yang memengaruhi kualitas pendidikan karena berkontribusi dalam menghasilkan sekolah yang bermutu. Kinerja sekolah mencerminkan seberapa baik sekolah memenuhi tuntutan pelanggan atau pekerjaan (Gibson et al., 2012). Kinerja sekolah ialah hasil kerja yang dihasilkan oleh warga sekolah yang dapat membantu pertumbuhan sekolah (Robbins & Coulter, 2021). Kinerja suatu sekolah dapat diamati pada kualitas proses pembelajaran di kelas.

Kualitas kinerja sekolah jika dilihat dari kualitas proses pembelajaran atau dimensi D (mutu dan relevansi pembelajaran) pada data rapor pendidikan di SDN se-Kecamatan Tamalanrea tahun 2024, telah berada dalam kategori baik, meskipun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Proses pembelajaran yang berkualitas terlihat pada suasana kelas yang kondusif, dukungan afektif atau dukungan emosional yang berkaitan dengan emosi, perasaan, dan sikap, serta aktivasi kognitif dari guru yang konstruktif. Namun, kepala sekolah harus tetap berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan cara meningkatkan kompetensi guru dan staf dan menetapkan kebijakan yang dapat menunjang aktivasi kognitif dan menunjang dukungan afektif kepada

siswa.

Selain kualitas proses pembelajaran, kinerja sekolah dapat diamati pada kualitas capaian belajar siswa (Marks & Printy, 2003). Kualitas kinerja sekolah jika dilihat dari kualitas hasil belajar siswa atau dimensi A (mutu dan relevansi hasil belajar siswa) pada data rapor pendidikan, masih belum maksimal dalam hal numerasi dan karakter murid. Kemampuan numerasi siswa masih berada pada kategori sedang, yang artinya sebagian siswa telah mencapai kompetensi minimum untuk numerasi. Sama halnya dengan kemampuan numerasi, pada indikator karakter murid juga masih berada pada kategori sedang, yang artinya sebagian siswa telah menyadari pentingnya nilai-nilai karakter yang tercantum pada profil pelajar Pancasila. Di sisi lain, kemampuan literasi siswa telah berada pada kategori baik, yang berarti bahwa sebagian besar siswa telah memahami, mengevaluasi, serta memanfaatkan beragam jenis teks dengan baik. Peningkatan hasil belajar siswa dapat dilakukan dengan mengimplementasi kepemimpinan instruksional kepala sekolah secara maksimal (Wahyudi et al., 2020).

Kepemimpinan instruksional merupakan upaya kepala sekolah dalam memengaruhi anggotanya dalam rangka pencapaian visi dan misi sekolah melalui pemberdayaan pendidik. Dengan adanya kegiatan pemberdayaan kepada pendidik diharapkan dapat mendukung penyediaan layanan prima dalam pembelajaran, sehingga capaian belajar siswa yang menjadi salah satu tujuan dari kepemimpinan instruksional akan meningkat. Kepemimpinan instruksional merupakan upaya kepala sekolah untuk memengaruhi anggota organisasi dengan cara merangkai visi dan misi sekolah, berfokus pada proses pembelajaran sekolah, menggalakkan iklim yang kondusif, serta menyediakan insentif bagi anggota organisasi (Hallinger, 2005). Kepemimpinan instruksional merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan capaian belajar siswa dan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Ahyani, 2023).

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah sebagaimana tercantum dalam data rapor pendidikan pada dimensi D (mutu dan relevansi pembelajaran), masih berada pada kategori sedang, yang artinya kepala sekolah belum mampu mengimplementasikan langkah-langkah kepemimpinan instruksional secara optimal.

Kepala sekolah belum mampu untuk merumuskan visi dan misi sekolah yang berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa. Kepala sekolah juga belum mengkomunikasikan visi dan misi secara jelas dan komprehensif kepada anggotanya. Namun di sisi lain, kepala sekolah telah berkoordinasi dan merencanakan program atau kurikulum sekolah sesuai dengan kebutuhan siswa. Kepala sekolah mulai memberikan insentif dan menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendorong guru melakukan refleksi dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Selain kepemimpinan instruksional, budaya organisasi di sekolah juga merupakan faktor pendukung kinerja sekolah (Jannah & Kardoyo, 2020). Seperti halnya berperan dalam mengelola sekolah, kepala sekolah berkewajiban membentuk budaya yang selaras dengan tuntutan perkembangan IPTEK dan kebutuhan manusia. Budaya organisasi di sekolah dapat menciptakan iklim atau suasana kondusif yang mendukung penyelenggaraan pendidikan di sekolah, sehingga aspek akademik siswa maupun aspek lainnya akan meningkat (Astuti & Ardiwansyah, 2020; Dahlan et al., 2020). Para pemimpin cenderung berupaya merubah sistem manajemen dan kepemimpinan untuk memperbaiki kualitas pendidikan, tetapi selalu gagal, karena rendahnya kemampuan mereka dalam memahami karakteristik budaya organisasi di sekolah (Lincoln, 2010).

Budaya merupakan elemen penting di sekolah. Budaya organisasi menjadi acuan bagi anggota dalam berpikir, berperilaku, serta bekerja. Budaya ialah suatu sistem nilai yang dijadikan acuan oleh anggota dalam bekerja dan menjadi pembeda antar organisasi (Robbins & Judge, 2017). Budaya ialah nilai-nilai dan kebiasaan yang menuntun dan memengaruhi sikap dan cara bekerja anggota organisasi (Wood et al., 2001). Sekolah yang berhasil membangun budaya positif maka terciptalah iklim atau lingkungan yang dapat mendukung kelancaran kegiatan di sekolah.

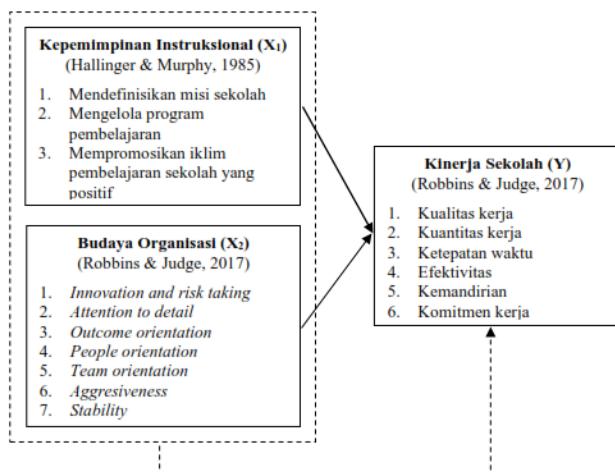
Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan budaya atau nilai-nilai positif di sekolah sebagaimana tercantum dalam data rapor pendidikan pada dimensi D (mutu dan relevansi pembelajaran), masih berada pada kategori sedang yang artinya belum maksimal, meskipun mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Kepala sekolah mulai membentuk budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan positif di sekolah seperti memberikan pengetahuan dan membiasakan perilaku anti bullying, memberikan pengetahuan dan membiasakan perilaku anti kekerasan dan anti narkoba, menghargai dan menghormati seluruh warga sekolah, bersikap toleransi atas perbedaan yang ada, dan lain sebagainya. Sekolah yang berhasil menanamkan nilai-nilai positif dengan baik, maka akan menciptakan iklim atau lingkungan sekolah yang aman, nyaman, dan kondusif. Dengan demikian, proses pembelajaran akan berjalan lebih optimal dan capaian pembelajaran siswa juga akan meningkat.

Berdasarkan peninjauan teoritik dan tinjauan empirik, peneliti berkeinginan untuk meneliti terkait kepemimpinan secara instruksional yang dilakukan oleh kepala sekolah, kinerja, serta budaya organisasi di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dengan mengangkat judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar" untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel tersebut.

METODE

Metode kuantitatif menjadi jenis penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data, penafsiran data, hingga penyajian hasil yang diperoleh dengan menggunakan angka atau data statistik (Abdullah, 2015). Terdapat dua variabel, yaitu bebas berupa X_1 kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan X_2 budaya organisasi, serta terikat berupa Y kinerja sekolah. Ketiga variabel digambarkan di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- : Garis Regresi X terhadap Y
 → : Garis Regresi X₁ dan X₂ terhadap Y

Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti menjadikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan sebagai lokasi penelitian. Adapun pengeraannya, penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 1 September 2024 hingga 30 November 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ialah semua guru di SD Negeri se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan Data Pokok Pendidikan (Dapodik) yang diunggah oleh Kemendikbudristek, jumlah seluruh guru SDN di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar adalah 399 orang. Peneliti menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dalam pengambilan sampel, dengan membagi populasi menjadi beberapa bagian, kemudian dilakukan pengambilan secara acak (Sugiyono, 2013). Disamping itu, peneliti menggunakan Rumus Slovin untuk menghitung berapa banyak sampel yang harus diambil, dan diperoleh sampel sebanyak 201 guru.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuisioner atau angket untuk mengumpulkan data dengan membagikan kuisioner melalui *Google Form* kepada responden. Peneliti menggunakan skala Likert dengan memberikan skor 1 hingga 4 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Pilihan	Score
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak	STS	1
Setuju		

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ketepatan alat penelitian diukur dengan uji validitas. *Korelasi product moment* dimanfaatkan peneliti guna uji validasi butir instrumen. Instrumen penelitian dikatakan akurat jika memiliki nilai skor validitas yang tinggi atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0.05$. Berikut hasil pemeriksaan validitas ketiga variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Item Pertanyaan	Total Item Valid
Kepemimpinan Instruksional (X1)	32	27 (5 tidak valid)
Budaya Organisasi (X2)	39	33 (6 tidak valid)
Kinerja Sekolah (Y)	26	24 (2 tidak valid)

Sedangkan, uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian jika diukur berkali-kali dengan kondisi dan alat ukur yang sama (Siregar, 2013). Dalam hal ini peneliti akan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang menyebutkan bahwa instrumen penelitian dianggap konsisten jika didapat nilai koefisien realibilitas $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria Penilaian	Nilai Cronbach's Alpha	Number of Item	Keputusan
Kepemimpinan Instruksional (X1)	0,6	0.851	32	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,6	0.930	39	Reliabel
Kinerja Sekolah (Y)	0,6	0.893	26	Reliabel

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnov dimanfaatkan dalam uji untuk menganalisis distribusi dari data penelitian yang didapatkan. Pengambilan keputusannya ialah Data tersebar secara normal, apabila didapatkan nilai nilai probabilitas $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Tujuan dari pengujian ini ialah memastikan apakah ada Relasi antara variabel bebas dan terikat menunjukkan pola linear. Dalam uji ini variabel dianggap memiliki relasi linier jika didapatkan nilai *sig Deviation From Linearity* $> 0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimanfaatkan guna memeriksa adanya korelasi antar variabel bebas. Baiknya regresi didapat dari tidak adanya multikolinearitas pada variabel bebas. Kriteria penarikan kesimpulan pada uji ini ialah, jika didapatkan nilai *tolerance* $> 0,1$ disertai *Variance Inflation Factor* < 10 , Kesimpulan yang diperoleh adalah tidak adanya keterkaitan antara variabel bebas antara satu dan lainnya.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimanfaatkan untuk mengidentifikasi ada tidaknya perbedaan varians residual pada seluruh observasi dalam model regresi (Zahriyah et al., 2021). Uji Glejser dimanfaatkan dengan cara Melakukan regresi terhadap nilai residual dengan variabel terikatnya. Penentuan hasil berdasarkan uji Glejser ialah apabila didapatkan nilai signifikansi pada variabel bebas $> 0,05$, maknanya tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi.

3. Analisis Regresi Linier

Tujuan analisis ini yakni, mengetahui apakah nilai variabel bebas dapat memprediksi nilai variabel terikatnya dan mengidentifikasi pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2013). Analisis ini diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, berupa analisis regresi linier tunggal atau sederhana dan analisis regresi linier multipel atau berganda. Regresi yang bersifat linier dan

sederhana mengikutsertakan satu dari masing-masing variabel (Siregar, 2013). Berbeda dengan berganda yang mengikutsertakan banyak variabel bebas dan satu terikat (Siregar, 2013). Kriteria penarikan kesimpulannya ialah jika nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , $f_{hitung} >$ dari f_{tabel} , serta nilai *sig* $< 0,05$, maknanya variabel bebas memengaruhi terikatnya.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan memeroleh nilai kontribusi atau tingkat pengaruh dari variabel bebas terhadap terikatnya (Sugiyono, 2013). Pada analisis regresi linier, koefisien determinasi tercermin melalui angka *R Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas didapatkan nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ maknanya data tersebar secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N		201
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.61151102
Most Extreme Differences	Absolute	.031
	Positive	.030
	Negative	-.031
Test Statistic		.031
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Linearitas

Hasil analisis linearitas variabel X_1 dan Y memiliki nilai sign *Deviation from Linearity* 0,143 dan $> 0,05$ yang artinya ada keterkaitan linier antara keduanya.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Instruksional dan Kinerja Sekolah

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Sekolah *	Betw Group	(Combined)	7615.2	38	200.400	5.445	.000
Kepemimpinan Instruksional	ps	Linearity	5858.408	1	5858.408	159.177	.000
Kepala Sekolah	Deviation from Linearity		1756.809	37	47.481	1.290	.143
Within Groups			5962.306	16	36.804		
Total			13577.522	20			

Selanjutnya, pada uji linearitas budaya organisasi dan kinerja sekolah, didapati nilai sign pada *Deviation from Linearity* $0,172 > 0,05$ maknanya ada keterkaitan linier budaya organisasi dengan kinerja sekolah.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi dan Kinerja Sekolah

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Sekolah *	Betw Group	(Combined)	8459.030	40	211.476	6.611	.000
Budaya Organisasi	ps	Linearity	6901.658	1	6901.658	215.740	.000
	Deviation from Linearity		1557.372	39	39.933	1.248	.172
Within Groups			5118.492	16	31.991		
Total			13577.522	20			

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tidak ada indikasi multikolinearitas sebab didapati nilai *tolerance* kedua variabel bebas $0,403 > 0,1$ serta didapati nilai VIF kedua variabel ialah $2,483 < 10$.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance V IF
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	21.569	3.920		5.502	.000	
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	.212	.061	.263	3.448	.001	.403 2.483
Budaya Organisasi	.338	.051	.510	6.685	.000	.403 2.483

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebab didapati nilai sign variabel kepemimpinan secara instruksional oleh kepala sekolah $0,366 > 0,05$ dan nilai sign pada variabel budaya organisasi $0,091 > 0,05$.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.751	2.340		.748	.455	
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	-.033	.037	-.101	-.907	.366	
Budaya Organisasi	.051	.030	.189	1.700	.091	

a. Dependent Variable: ABS_Res1

5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Didapati nilai t_{hitung} sebesar $12,289 > t_{tabel} 1,653$ nilai sign $0,000 < 0,05$, maknanya ada pengaruh anatara (X_1) terhadap (Y).

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Sekolah

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error		
1 (Constant)	30.209	4.087		7.391	.000
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	.529	.043	.657	12.289	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

Selanjutnya untuk variabel budaya organisasi (X_2) dan kinerja sekolah (Y), didapatkan nilai nilai t hitung $14,343 > t$ tabel $1,653$ serta nilai sign $0,000 < 0,05$, budaya organisasi (X_1) memengaruhi terhadap kinerja sekolah (Y).

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Sekolah

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error		
1 (Constant)	26.177	3.875		6.916	.000
Budaya Organisasi	.473	.033	.713	14.343	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Bertujuan meninjau pengaruh (X_1) dan (X_2) terhadap (Y). Dalam hal ini didapatkan nilai F hitung $114,435 > F$ tabelnya yakni $3,04$, dan nilai sign $0,000 < 0,005$, maknanya ada pengaruh antar kedua variabel.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kepemimpinan Instruksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekolah

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regresion	7279.71	2	3639.85	114.435	.000 ^b
	Residual	6297.81	198	31.807		
	Total	13577.522	200			

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Pengaruh X_1 terhadap Y didapatkan nilai R^2 0,431 maknanya variabel X_1 berkontribusi terhadap variabel Y sebesar 43,1%.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Sekolah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.429	6.22812

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Tabel 13 menyajikan hasil koefisien determinasi antara X_2 dan Y , didapatkan nilai R^2 sebesar 0,508 maknanya X_2 berkontribusi terhadap Y sebesar 50,8%.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekolah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.506	5.79198

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Pada tabel 14 X_1 dan X_2 terhadap Y , didapatkan R^2 0,536 maknanya (X_1) dan (X_2) berkontribusi terhadap kinerja sekolah (Y) sebesar 53,6%.

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi Kepemimpinan Instruksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekolah

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.531

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Sekolah (Y) di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Temuan penelitian mengindikasikan kepemimpinan instruksional yang dilaksanakan oleh kepala sekolah memengaruhi kinerja sekolah. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Akram (2022) yang juga menegaskan pentingnya peran kepemimpinan instruksional yang dilakukan oleh kepala sekolah mampu memengaruhi kinerja sekolah dengan dampak semakin baik implementasi kepemimpinan tersebut maka menciptakan kinerja yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Akram (2022) menggunakan metode survei dan menjadikan guru SMA Negeri di Pakistan sebagai responden. Hasil lain dari penelitian Akram adalah kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan instruksional secara efektif dan kinerja sekolah mereka sudah sangat baik. Selaras dengan hal itu, Mukhtar (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional yang baik dapat membantu peningkatan kualitas kinerja sekolah dengan cara memberikan contoh pengajaran yang efektif, memberikan umpan balik dan dukungan kepada guru, serta menciptakan budaya sekolah yang positif dan suasana sekolah yang mendukung kelancaran seluruh aktivitas sekolah.

Cheryl (2020) juga menyatakan kepemimpinan instruksional berpengaruh terhadap kinerja sekolah. Penelitian Cheryl dilakukan dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dokumenter dan menjadikan kepala sekolah serta guru sekolah menengah di Bohol sebagai sampel. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cheryl, kepemimpinan instruksional

berpengaruh terhadap kinerja sekolah dalam hal tingkat retensi, tingkat penyelesaian, tingkat kelulusan, tingkat promosi, tingkat pengulangan, tingkat putus sekolah, dan tingkat kegagalan. Sebagai pemimpin instruksional, kepala sekolah dapat memberdayakan guru untuk meningkatkan kinerja sekolah. Pemberdayaan guru bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme guru dalam mengajar (Simanjuntak & Siregar, 2024). Peningkatan keterampilan dan profesionalisme guru dalam mengajar dapat mendukung kelancaran dan keoptimalan proses pembelajaran sehingga capaian pembelajaran siswa yang menjadi indikator kinerja sekolah juga akan meningkat (Hallinger & Wang, 2015).

Temuan lain dari penelitian ini ialah kepemimpinan instruksional kepala sekolah telah diimplementasikan dengan sangat baik. Tampak melalui aktivitas kepala sekolah saat supervisi dengan mereview pembelajaran serta memberi umpan balik. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah yang berkualitas seperti supervisi dan evaluasi pembelajaran penting untuk dilakukan, karena dapat berdampak pada kualitas proses pembelajaran dan efektivitas sekolah yang nantinya berdampak pula pada kualitas kinerja sekolah (Khan et al., 2020). Copper, et al (2005) menyatakan bahwa efektivitas guru dalam bekerja dapat ditingkatkan melalui kegiatan pemantauan dan percakapan kepada guru ketika kegiatan supervisi maupun evaluasi pembelajaran. Kepala sekolah dapat melakukan kegiatan supervisi dan evaluasi pembelajaran secara berkala dengan mengadakan pertemuan rutin atau melakukan kunjungan kelas yang kemudian dilanjutkan dengan pendampingan atau pemberian umpan balik atas hasil percakapan atau temuan yang didapati di kelas. Dengan adanya kegiatan supervisi dan evaluasi, guru dapat memperbaiki serta meningkatkan kemampuannya dan pembelajaran akan lebih optimal.

Di sisi lain, jika dilihat dari hasil kemampuan kepala sekolah dalam mendorong guru untuk berpartisipasi pada kegiatan pengembangan profesional belum maksimal. Kepala sekolah diharapkan

senantiasa mendorong serta memberikan ruang kepada pendidik untuk mengembangkan kemampuan dan profesionalisme mereka. Pengembangan profesional menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran, karena dengan adanya pengembangan profesional guru dapat memperbaiki bahkan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka dalam mengajar (Garet et al., 2001). Kepala sekolah dapat mendorong dan memberi ruang bagi pendidik untuk berpartisipasi dalam pelatihan, melakukan refleksi, dan mendorong kolaborasi antar guru melalui pertemuan rutin maupun forum diskusi. Dengan adanya kegiatan tersebut, mereka dapat bekerja sama dalam meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka dalam mengajar.

Kesimpulannya adalah kepemimpinan instruksional kepala sekolah berperan dalam memengaruhi kinerja sekolah. Implementasi kepemimpinan instruksional yang maksimal, akan mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang kolaboratif. Lingkungan sekolah yang kolaboratif dapat membantu guru untuk mengembangkan kemampuan dan profesionalisme mereka sehingga pembelajaran akan berjalan lebih optimal dan nantinya kinerja sekolah juga lebih optimal.

2. *Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Sekolah (Y) di SDN Se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar*

Temuan penelitian ini mengindikasikan budaya organisasi di sekolah (X₂) memengaruhi kinerja sekolah (Y). Hal ini juga didukung oleh penelitian Budi dkk (2024) yang menemukan keterkaitan positif antara dua variabel tersebut dengan kinerja swasta di Kota Bogor. Budaya organisasi di sekolah dapat mendorong lingkungan sekolah yang positif maupun negatif. Sekolah dengan budaya organisasi yang baik akan mendorong kolaborasi dan inovasi antar warga sekolah, sedangkan budaya organisasi yang negatif dapat mendorong penurunan moral bahkan perpecahan antar warga sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Melodina (2022) dengan menggunakan metode survei korelasional deskriptif juga menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku dan

sikap kerja anggota organisasi. Budaya organisasi memungkinkan para anggota untuk bekerja sama satu sama lain dengan rasa saling percaya, kesetiaan dan komitmen yang tinggi sehingga mereka dapat bekerja dengan mudah dan nantinya berdampak pada kinerja sekolah yang berkualitas.

Robbins & Judge (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi di sekolah dijadikan acuan ataupun pedoman oleh warga sekolah dalam bekerja dan berperilaku. Budaya organisasi yang berhasil diterapkan dengan baik maka akan membantu ketercapaian tujuan sekolah dan nantinya juga berdampak pada kinerja sekolah. Robbins & Judge (2017) juga menjelaskan bahwa faktor objektif seperti inovasi dan berani dalam mengambil risiko, memperhatikan secara rinci, menitikberatkan pada aspek hasil, individu, kelompok, sifat agresif, dan kestabilan, jika dijadikan sebagai pedoman berperilaku maka akan mendukung peningkatan kinerja sekolah. Oleh sebab itu, warga sekolah harus membiasakan diri dengan norma, nilai, dan adat istiadat yang ada di sekolah karena dengan adanya nilai-nilai tersebut, dapat membantu perbaikan dalam efektivitas sekolah yang nantinya berdampak pula pada kualitas kinerja sekolah (Cardona et al., 2023).

Temuan lain dari penelitian ini ialah kecenderungan responden memilih opsi jawaban sangat setuju pada variabel budaya organisasi, artinya mayoritas guru di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar mengakui dan menganggap budaya organisasi di sekolah telah diimplementasikan dengan sangat baik. Fakta tersebut tampak dari terjalinnya hubungan harmonis antara kepala sekolah dan seluruh warga sekolah. Komunikasi atau hubungan baik yang terjalin diantara warga sekolah dapat membangun semangat kerja sama, dan guru akan lebih merasa percaya diri serta terdorong untuk bekerja secara optimal. Guru yang bekerja secara optimal dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas (Pawlas, 1997). Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa faktor objektif seperti berorientasi pada orang termasuk didalamnya menjalin hubungan baik dengan anggota, apabila dijadikan sebagai pedoman berperilaku maka dapat mendukung

peningkatan kinerja sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah dapat menjadi pendengar maupun contoh teladan yang baik untuk mempertahankan hubungan baiknya dengan warga sekolah.

Namun, masih terdapat beberapa guru yang belum memiliki keberanian dalam menghadapi resiko ketika bekerja. Artinya, sub indikator budaya organisasi terkait dengan keberanian pengambilan resiko dalam bekerja belum maksimal. Kepala sekolah dapat berdialog dengan guru untuk membantu memecahkan masalah mereka. Kepala sekolah juga dapat mengadakan forum diskusi atau pelatihan untuk mananamkan sikap keberanian pengambilan resiko dalam bekerja. Sikap keberanian dalam menghadapi resiko yang ada dalam pekerjaan, dapat membantu menghadapi ketakutan guru dan membangun kepercayaan diri ketika bekerja sehingga pekerjaan akan berjalan lebih optimal dan nantinya hasil kerja yang diperoleh juga akan optimal.

Kesimpulan dari uraian pembahasan di atas yaitu, budaya organisasi di sekolah berpengaruh terhadap kinerja sekolah. Sekolah yang berhasil membangun budaya organisasi yang positif, maka dapat menciptakan lingkungan kondusif di sekolah yang dapat mendukung kelancaran seluruh kegiatan di sekolah sehingga kinerja sekolah juga akan maksimal. Temuan tersebut, relevan dengan penelitian terdahulu, meskipun terdapat perbedaan seperti dari segi populasi dan sampel, metode, maupun tempat penelitian, namun hasil penelitian yang diperoleh sama.

3. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Sekolah (Y) di SDN Se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Temuan penelitian menggambarkan antara (X_1) dan (X_2) dengan (Y) memiliki pengaruh. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Ncokazi & Agyeman (2025) yang menyatakan kepemimpinan instruksional kepala sekolah berperan dalam rangka peningkatan kualitas pengajaran, proses pembelajaran, dan capaian pembelajaran siswa. Selaras dengan hal itu, Nazir & Rozina (2025) menyatakan, kepemimpinan

instruksional kepala sekolah juga berperan untuk meningkatkan efektivitas sekolah dan capaian pembelajaran siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Nazir & Rozina (2025) menggunakan pendekatan survei deskriptif dan menjadikan guru sekolah menengah dari Karachi sebagai sampel. Hasil lain dari penelitian ini ialah kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan instruksional secara efektif. Disamping itu, sebagian besar guru menekankan pentingnya peran kepemimpinan instruksional kepala sekolah untuk mempertahankan visibilitas, mendorong pengembangan profesional, dan menyediakan sumber daya pengajaran yang memadai untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah menengah.

Temuan lain dari penelitian ini ialah, kepala sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuannya dalam kegiatan supervisi dan evaluasi pembelajaran. Dengan adanya kegiatan supervisi dan evaluasi pembelajaran, guru dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mereka. Peningkatan keterampilan guru akan berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran dan kualitas kinerja sekolah (Khan et al., 2020). Untuk mendorong pengembangan profesional guru, kepala sekola perlu meningkatkan kemampuannya. Pengembangan profesional menjadi kunci peningkatan kualitas proses pembelajaran dan capaian pembelajaran siswa, karena dengan adanya pengembangan profesional guru dapat memperbaiki bahkan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka dalam mengajar (Garet et al., 2001).

Selain kepemimpinan instruksional, budaya organisasi juga menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja sekolah. Kavitha et al. (2023) mengungkapkan Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sekolah dasar di wilayah Semenanjung Malaysia. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kondusif di sekolah. Pimpinan sekolah yang mampu membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif, maka akan membantu terciptanya iklim atau lingkungan sekolah yang kondusif. Dengan lingkungan yang kondusif, kegiatan pembelajaran

maupun kegiatan lainnya akan berjalan dengan lancar, sehingga capaian pembelajaran siswa sebagai salah satu indikator kinerja sekolah juga meningkat (Astuti & Ardiwansyah, 2020).

Jika dilihat dari hasil deskripsi data pada variabel budaya organisasi, kepala sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan komunikasi maupun hubungan baik dengan seluruh warga sekolah. Komunikasi atau hubungan baik yang terjalin diantara warga sekolah dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja sekolah (Pawlas, 1997). Kepala sekolah juga harus senantiasa berupaya untuk menumbuhkan sikap keberanian guru dalam mengambil resik. Kepala sekolah dapat berdialog dengan guru, mengadakan forum diskusi ataupun pelatihan untuk mananamkan mental keberanian dalam menghadapi resiko yang ada dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan akan berjalan lebih optimal dengan harapan kinerja sekolah juga akan lebih optimal.

Kesimpulan dari pemaparan di atas ialah, kepemimpinan instruksional yang dilakukan oleh kepala sekolah yang keudian disertai dengan budaya organisasi memengaruhi kinerja sekolah di SDN se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Implementasi kepemimpinan instruksional yang suportif dan budaya sekolah yang positif dapat mendukung terciptanya iklim atau lingkungan sekolah yang kondusif, sehingga seluruh Aktivitas di lingkungan sekolah dapat berlangsung tanpa hambatan, dan kinerja sekolah akan lebih optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dalam riset ini, maka ditarik tiga point kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah berdampak pada kinerja sekolah. Kepala sekolah yang berhasil mengimplementasikan kepemimpinan instruksional dengan maksimal dapat mendukung terciptanya iklim pembelajaran yang kolaboratif. Dengan demikian pembelajaran dan kinerja sekolah juga akan lebih optimal.
2. Budaya organisasi berdampak pada kinerja sekolah. Budaya organisasi di sekolah yang

positif dapat mendukung terciptanya lingkungan kondusif di sekolah yang mendukung kelancaran seluruh kegiatan di sekolah sehingga kinerja sekolah juga akan lebih optimal.

3. Kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi berdampak pada kinerja sekolah. Suportivitas kepemimpinan oleh kepala sekolah dilengkapi budaya sekolah positif mampu menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kelancaran seluruh kegiatan di sekolah dan membantu mewujudkan kinerja sekolah yang optimal.

Saran

Peneliti merekomendasikan upaya guna pihak terkait, diantaranya:

1. Bagi kepala sekolah, dapat melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi secara berkala baik dalam hal pembelajaran maupun hasil belajar siswa sebagai bahan evaluasi dan perbaikan untuk kegiatan pembelajaran selanjutnya. Kepala sekolah juga dapat memberikan dukungan emosional serta memfasilitasi pengembangan profesionalitas guru yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah diharapkan juga dapat mananamkan dan memberikan nilai-nilai atau budaya yang positif dan kuat kepada seluruh warga sekolah.
2. Bagi guru, diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuannya sebagai pendidik dan pengajar serta senantiasa memegang teguh budaya organisasi di sekolah.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan meneliti terkait isu-isu kepemimpinan instruksional, budaya organisasi, dan kinerja sekolah dengan metode penelitian kualitatif. Hal ini tidak lain untuk mengkaji secara rinci dan mendalam mengenai kepemimpinan instruksional, budaya organisasi, dan kinerja sekolah dapat saling mempengaruhi. Peneliti lain, juga dapat melakukan penelitian yang berkaitan dengan isu-isu tentang kinerja sekolah seperti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
 Ahmad, N., Sewani, R., & Fatima, H. (2025).

- School Heads as Instructional Leaders : Enhancing Educational Outcomes at Annual Methodological Archive Research Review Annual Methodological Archive Research Review. *Annual Methodological Archive Research Review*, 3(4), 2025. <https://doi.org/10.63075/d54k3525>
- Ahyani, E. (2023). Penerapan Konsep Manajemen Pendidikan Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 2170–2179.
- Akram, M. (2022). Effect of Instructional Leadership on School Performance. *Global Social Science Review*, VII(IV), 10–22. [https://doi.org/10.31703/gssr.2022\(VII-IV\).02](https://doi.org/10.31703/gssr.2022(VII-IV).02)
- Anub, C. D. (2020). Instructional Leadership Practices, Teachers ' Satisfaction and School Performance Indicators. *Journal of World Englishes and Educational Practices (JWEEP)*, 2(4), 50–64.
- Astuti, N. D., & Ardiwansyah, B. (2020). Pengembangan Karakter Siswa Melalui Budaya Sekolah Yang Religius di MIM Banjarsari Kota Metro. *Buana Ilmu*, 5(1), 166–184.
- Ayanda, N., & Yaw, A. N. (2025). The Influence of Instructional Leadership on the Performance of Students in South African Schools. *Ideguru : Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(2), 1309–1320.
- Cardona, J. A. G., Valencia, J. N., & Hernández, G. C. (2023). Relationship between organizational culture and school performance . A study in elementary , middle and high school institutions. *Desarrollo Gerencial*, 15(2), 1–25.
- Copper, B. S., Ehrensal, P. A. L., & Bromme, M. (2005). School-Level Politics and Professional Development: Traps in Evaluating the Quality of Practicing Teachers. *Educational Policy*, 19(1), 112–125. <https://doi.org/10.1177/0895904804272231>
- Cruz, M. L. D. La. (2022). ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS IMPACT ON SCHOOL PERFORMANCE. *International Journal of Interdisciplinary Reserach and Innovations*, 7(4).
- <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27915.57127>
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225.
- Fauzi, M. S., & Falah, M. S. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi di SMANU 1 Gresik. *JMTBI: Jurnal Manajemen Dan Tarbiyatul Islam*, 01(01), 54–76.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., & Birman, B. F. (2001). What Makes Professional Development Effective? Results From a National Sample of Teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915–945.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Keempat). McGraw-Hill.
- Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and The School Principal: A passing Fancy That Refuse to Fade Away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(1–20).
- Hallinger, P., & Wang, W.-C. (2015). Assessing leadership for learning with the Principal Instructional Management Rating Scale. In *Springer*.
- Jannah, A. R., & Kardoyo, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Biaya Pendidikan, Komite Sekolah, Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 14–26. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i1.38921>
- Khan, A. A., Asimiran, S. Bin, & Bularafa, B. A. (2020). Instructional Leadership and Students Academic Performance : Mediating Effects of Teacher ' s Organizational Commitment. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(10), 233–247.
- Lincoln, S. (2010). From The Individual To The World: How The Competing Values Fromework Can Help Organizations Improve Global Strategic Performance. *Emerging Leadership Journey*, 3(1), 3–9.
- Marks, H. M., & Printy, S. M. (2003). Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership. *Educational*

- Administration Quarterly*, 39(3), 370–397.
<https://doi.org/10.1177/0013161X03253412>
- Muhadjir, N. (2000). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Rake Sarasin.
- Mukhtar, S., Zabidi, A., Razak, A., & Khan, M. H. (2024). Enhancing School Performance through Instructional Leadership : Insights from the Nominal Group Technique in the Malaysian Context. *Asian Journal of Environment-Behaviour Studies*, 9(28), 15–27.
- Pawlas, G. E. (1997). Vision and School Culture. *National Association of Secondary School Principals*, 81(587), 118–120.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management Fifteenth Edition*. Pearson Education limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Pearson Education limited.
- Selvaraja, K., Basri, R., Rashid, A. M., & Abdullah, A. (2023). School culture as predictors of primary schools ' performance School culture as predictors of primary schools ' performance. *Journal of Research Policy & Practice of Teachers & Teacher Education*, 13(1), 44–60.
<https://doi.org/10.37134/jrpptte.vol13.1.4.2023>
- Simanjuntak, R., & Siregar, A. N. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah (Studi di SMK Negeri 2 Rantau Utara) School Principal Leadership In Improving School Performance (Study At North Rantau 2 State Vocational School). *Jurnal Edutech*, 10(1), 245–270.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. KENCANA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Tarigan, B. A., Marnoto, Anwar, S., & Yusda, D. D. (2024). The Impact of Leadership Styles, Organizational Culture, and Innovation on School Performance in Private Educational Institutions in Bogor City. *International Education Trend Issues*, 2(2), 365–373.
- Wahyudi, A., Narimo, S., & Wafroturohmah, W. W. (2020). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal VARIDIKA*, 31(2), 47–55.
<https://doi.org/10.23917/varidika.v31i2.10218>
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, & Osbom. (2001). *Historical Foundations of Organisational Behavior*. Wiley.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.