

The Influence of Principal Leadership and Organizational Culture on School Excellence in Vocational Schools in Ende City: Case Study at SMK Negeri 1 Ende

Maria Meilania Belo Silli¹, Imaculata Fatimah², Mansyur Abdul Hamid³

^{1,2,3}Universitas Flores

¹ mariasilli05@gmail.com, ² imaculataf@yao.com ³ mansyurabdulhamid@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the magnitude of the influence of the principal's leadership on the excellence of the State Vocational High School 1 Ende. In addition, to determine and analyze the magnitude of the influence of organizational culture on the excellence of the State Vocational High School 1 Ende. As well as, to know and analyze the magnitude of the influence of the principal's leadership and school organizational culture on the excellence of the State Vocational High School 1 Ende. This study used a quantitative approach with a survey research design. Data were collected through questionnaires distributed to teachers and employees at SMK Negeri 1 Ende. Furthermore, the data were processed using SPSS software version 25 for windows 2010 including descriptive, correlative, and simple regression analysis. Based on the analysis, it is known that school excellence at SMK Negeri 1 Ende is good. This is indicated by the accreditation score owned by SMK Negeri 1 Ende. Through simple regression analysis, it is found that the principal leadership variable (X1) and organizational culture (X2) have an effect of 50.2% on school excellence, and the coefficient of determination is 0.502. Based on the results of the study, it is concluded that school excellence is influenced, among others, by the leadership of the principal, school organizational culture. However, outside of these two variables, there are still many other factors that influence. For this reason, it is recommended that the principal of SMK Negeri 1 Ende improve human resources by continuing studies for teachers, trainings, leadership training, motivating students and teachers who excel, revitalizing cultural values as well as filtering potential children's input.

Keywords: *Principal Leadership, Organizational Culture, School Excellence*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap keunggulan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ende. Selain itu, untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap keunggulan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ende. Serta, untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap keunggulan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ende. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *survey*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada para guru dan pegawai pada SMK Negeri 1 Ende. Selanjutnya, data diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 for Windows 2010 meliputi analisis deskriptif, korelatif, dan regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa keunggulan sekolah pada SMK Negeri 1 Ende baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor akreditasi yang dimiliki oleh SMK Negeri 1 Ende. Melalui analisis regresi sederhana ditemukan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh sebesar 50,2% terhadap keunggulan sekolah, dan koefisien

determinasinya sebesar 0,502. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa keunggulan sekolah antara lain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah. Meski demikian, di luar kedua variabel tersebut, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi, Untuk itu disarankan kepala sekolah SMK Negeri 1 Ende untuk melakukan peningkatan SDM dengan jalan studi lanjut bagi guru-guru, *training-training*, diklat kepemimpinan, memberikan motivasi pada siswa dan guru yang berprestasi, revitalisasi nilai-nilai budaya juga menyaring *input* anak-anak yang potensial.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Keunggulan Sekolah

PENDALULUAN

Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kualitas pendidikan yaitu dengan membuka program-program unggulan dan kelas-kelas unggulan di dalam sekolah reguler. Program unggulan dan kelas unggulan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk alternatif yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu diharapkan dengan membuka kelas dan program unggulan dapat melahirkan manusia-manusia unggul. Setiap orang tua menginginkan anaknya menjadi manusia unggul, hal ini dapat dilihat dari animo masyarakat untuk mendaftarkan anaknya ke sekolah-sekolah favorit atau sekolah unggulan. Setiap tahun ajaran baru sekolah-sekolah unggulan dibanjiri calon siswa, karena adanya keyakinan bisa melahirkan manusia-manusia unggul. Namun, untuk masuk ke sekolah unggul tentunya akan mengeluarkan biaya pendidikan yang cukup tinggi, karena diiringi dengan penyediaan sarana dan prasarana yang sangat memadai dengan tujuan membawa siswa kepada pengetahuan yang unggul, memberikan pendidikan karakter yang berkelanjutan. Dan dengan pola manajemen sekolah yang matang, sekolah-sekolah unggulan ini mampu menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas.

Sekolah sebagai tempat penyelenggara pendidikan di dalamnya terdapat struktur organisasi yang dipimpin oleh kepala sekolah dan guru sebagai subyek pendidikan yang berhubungan langsung dengan siswa. Peran kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan keunggulan sekolah (Dakir, 2018). Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang dalam mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaan yang dimilikinya (Russamsi *et al.*, 2020). Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah (Fauzi, 2020).

Peran kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah harus secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah. Hal tersebut dikarenakan pola kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma

kepemimpinan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, kepala sekolah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di sekolahnya dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita sekolah. (Abdullah Munir dalam Ikbāl, 2021).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, keunggulan sebuah sekolah juga didorong dengan adanya budaya organisasi dari sekolah tersebut. Hal tersebut dikarenakan budaya kerja dapat berpengaruh bagi kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan - keyakinan (*beliefs*), asumsi - asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Mardiyah 2018). Selain itu, menurut budaya organisasi yang kuat mendukung berbagai tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat pelaksanaan untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Sule dan Priansa, dalam Fevi Selfiati et al., 2021).

Adapun beberapa budaya pada SMK dan SMA tentunya berbeda, pada SMK lebih menekan pada praktis dan keterampilan teknis, sedangkan pada SMA lebih mengutamakan pendidikan umum dan akademik. Selain itu, ada pula budaya yang tidak tertulis pada SMK Negeri 1 Ende yang dapat disebutkan antara lain kegiatan yang menjunjung tinggi nilai-nilai seperti jam masuk sekolah yang dimajukan 15 menit lebih awal dengan tujuan menghindari keterlambatan jam KKBM dan membantu mengurangi kemacetan lalu lintas. Selanjutnya ada program literasi pagi bersama. Selain itu, masih banyak program yang religius, seperti doa pagi bersama dan lain-lain, bukan hanya kegiatan yang sifatnya akademik dan non akademik tetapi juga adanya keseimbangan dunia dan akhirat.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Taufik Ikbāl (2021), Sediono (2010), Edy Purnomo (2017) dan Masitoh Nasution, dkk (2023) dari beberapa penelitian tersebut peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keunggulan sekolah dengan melibatkan variabel lain yang tidak disebutkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey*. Metode penelitian *survey* adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel kepala Sekolah

No	Indikator/Item	Skor Jawaban Responden					Σ	%	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5			
<i>Keputusan Dibuat Bersama</i>							1.701		
1.	Kepala sekolah melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah.	1	0	8	54	38	431	85,3	Sangat Tinggi
2.	Keputusan yang diambil juga mempertimbangkan pendapat dari guru dan staf di Sekolah	0	2	7	58	34	427	84,6	Sangat Tinggi
3.	Kepala sekolah melibatkan guru dan staf dalam menetapkan sanksi dan pelanggaran.	1	1	8	63	28	419	82,8	Tinggi
4.	Keputusan yang diambil sudah melalui proses diskusi yang cukup	0	1	2	57	41	424	84,1	Sangat Tinggi
<i>Menghargai potensi setiap bawahan</i>							1.704		
1.	Kepala sekolah sering berkomunikasi secara terbuka dengan guru dan staf mengenai ide dan gagasan baru	0	1	2	57	41	441	87,3	Sangat Tinggi
2.	kepala sekolah memberikan pengakuan atas prestasi dan keberhasilan guru dan staf	0	1	6	55	38	435	86,1	Sangat Tinggi
3.	kepala sekolah memberikan penghargaan atau bonus kepada guru dan staf yang berprestasi	1	4	19	60	17	391	77,4	Tinggi
4.	kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk mengembangkan potensi diri	0	2	3	56	40	437	86,6	Sangat Tinggi
<i>Mendengarkan kritik, saran/pendapat dari bawahan</i>							1.702		
1.	kepala sekolah menciptakan suasana yang aman bagi guru dan staf untuk menyampaikan kritik, saran, atau pendapat	0	1	4	67	29	427	84.6	Sangat Tinggi
2.	kepala sekolah menunjukkan	0	1	8	62	30	424	84.1	Sangat

	sikap terbuka dan menerima masukan dari guru dan staf								Tinggi
3.	kepala sekolah mempertimbangkan semua pendapat yang disampaikan sebelum mengambil keputusan	0	1	7	60	33	428	84.7	Sangat Tinggi
4.	kepala sekolah berusaha untuk menindaklanjuti masukan yang relevan dan konstruktif	0	1	8	63	29	423	83.8	Tinggi
Melakukan Kerja Sama Dengan Bawahannya								1.700	
1.	Kepala sekolah melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan program sekolah	0	2	6	57	36	430	85.1	Sangat Tinggi
2.	Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru dan staf untuk memberikan masukan dalam pengembangan kurikulum	0	1	5	64	31	428	84.7	Sangat Tinggi
3.	Kepala sekolah menciptakan komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dengan guru dan staf dalam pelaksanaan program sekolah.	0	1	4	69	27	425	84.2	Sangat Tinggi
4.	Kepala sekolah memberikan apresiasi atas kontribusi Anda dalam program sekolah	0	2	7	68	24	417	85.5	Sangat Tinggi
Capaian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah								6.807	Sangat Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan tiap item memiliki jawaban yang berbeda-beda. yang keseluruhannya berada pada rentang tinggi dan sangat tinggi. Dari 101 responden, nilai kepemimpinan kepala sekolah sebesar 6.807 yang berada pada skala 6.787,3 – 8.080 dengan kriteria sangat tinggi. Capaian tertinggi berada pada indikator menghargai potensi setiap bawahan dengan item kepala sekolah sering berkomunikasi secara terbuka dengan guru dan staf mengenai ide dan gagasan baru, hal ini dikarenakan kepala sekolah selalu mengkomunikasikan apa yang menjadi ide atau gagasan yang akan diterapkan pada sekolah, baik dengan para wakil kepala sekolah maupun dengan guru dan staf lainnya. Pada tingkatan tertinggi, tugas kepala sekolah adalah membuat keputusan berdasarkan masukan berbagai pihak khususnya guru dan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan, pada saat inilah peran komunikasi sangat nyata. Terdapat tiga tipe komunikasi yang diterapkan, yaitu yang pertama perintah komunikasi untuk mengembangkan kebijakan, menggambarkan, dan menetapkan rencana untuk

membuat keputusan. Kedua, memastikan bahwa komunikasi berfungsi secara tepat. Dan ketiga mengevaluasi hasil komunikasi, mengakses efektivitasnya, dan membuat beberapa perubahan dasar untuk keputusan selanjutnya. Sehingga, terciptanya rasa percaya dan solidaritas yang tinggi diantara kepala sekolah dengan guru-guru dan staf pada SMK Negeri 1 Ende. Capaian terendah berada pada indikator yang sama dengan item kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru dan staf yang berprestasi sebesar 391, penghargaan dapat berupa bonus atau insentif. hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dari kepala sekolah untuk menghargai prestasi dari guru dan staf SMK Negeri 1 Ende. Insentif merupakan sarana penting untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dengan pemberian insentif yang sesuai maka membuat karyawan bekerja lebih giat lagi dan lebih termotivasi, dengan pemberian insentif yang tidak sesuai dan tidak tepat waktu akan membuat karyawan menjadi malas bekerja dan bekerja tidak sesuai target seperti yang ada di dalam Auto 2000 Raden intan, masih banyak karyawan yang tidak giat bekerja, malas bekerja dikarenakan insentif yang tidak sesuai dan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka, karyawan pun merasa tidak termotivasi akan hal tersebut.

Budaya Organisasi

Tabel 2. Deskripsi Data variabel Budaya Organisasi

No	Indikator/Item	Skor Jawaban Responden					Σ	%	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5			
<i>Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko</i>							1.707		
1.	Sekolah terbuka terhadap metode pembelajaran baru	0	0	3	61	37	438	86,7	Sangat Tinggi
2.	Sekolah mendorong anggotanya untuk mengambil risiko yang terukur dalam pengembangan proses belajar	0	3	16	63	19	401	79,4	Tinggi
3.	Sekolah memiliki program untuk mengembangkan inovasi demi meningkatkan kualitas lulusan.	0	0	5	66	30	429	84,9	Sangat Tinggi
4.	Sekolah terbuka terhadap perubahan kurikulum yang inovatif	0	1	5	53	42	439	86,9	Sangat Tinggi
<i>Perhatian Pada Hal – Hal Rinci</i>							1.753		
1.	Guru diharuskan untuk melakukan pekerjaan dengan sangat teliti.	0	0	8	51	42	438	86,7	Sangat Tinggi
2.	Semua kegiatan sekolah harus didokumentasikan dengan baik	0	0	4	47	50	450	89,1	Sangat Tinggi

3.	Sekolah memiliki sistem pelaporan yang terstruktur dan mudah dipahami	0	0	7	66	28	425	84,1	Sangat Tinggi
4.	Guru selalu berusaha mempersiapkan materi pembelajaran dengan sangat detail	0	0	3	59	39	440	87,1	Sangat Tinggi
Orientasi Pada Hasil							1.735		
1.	Sekolah selalu berfokus pada pencapaian target akademik dan non-akademik	0	0	6	57	38	436	86,3	Sangat Tinggi
2.	Sekolah menghasilkan lulusan yang siap terjun ke lapangan pekerjaan	0	0	6	56	39	437	86,5	Sangat Tinggi
3.	Sekolah mendorong terciptanya sifat kompetitif pada lingkungan kerja.	0	0	6	65	30	428	84,8	Sangat Tinggi
4.	Sekolah menghasilkan lulusan yang disiplin dan berkualitas.	0	0	6	59	36	434	85,9	Sangat Tinggi
Orientasi Pada Orang							1.681		
1.	Sekolah memberikan dukungan yang cukup bagi kesejahteraan emosional siswa	0	2	12	60	27	415	82,2	Tinggi
2.	Guru merasa dihargai dan didukung oleh kepemimpinan sekolah	0	0	9	62	30	425	84,1	Sangat Tinggi
3.	Sekolah menyediakan program-program pengembangan profesional bagi guru	0	0	8	64	29	425	84,1	Sangat Tinggi
4.	Sekolah mengutamakan kesejahteraan dan pengembangan individu (guru, siswa, staf).	0	1	11	64	25	416	82,3	Tinggi
Orientasi Pada Kerja Sama Tim							1.723		
1.	Sekolah mendorong kerja sama, kolaborasi, dan semangat tim.	0	0	6	57	38	436	86,3	Sangat Tinggi
2.	Guru bekerja sama dengan baik dalam tim	0	0	6	65	30	428	84,7	Sangat Tinggi
3.	Sekolah memiliki budaya	0	0	7	59	35	432	85,5	Sangat

saling membantu dan mendukung									Tinggi
4. Keputusan penting di sekolah melibatkan partisipasi dari berbagai pihak	0	0	8	62	31	427	84,5		Sangat Tinggi
Agresivitas						1.588			
1. Di sekolah terdapat persaingan yang sehat antar guru untuk mencapai hasil yang terbaik	0	1	14	67	19	407	80,6		Tinggi
2. Prestasi individu guru sangat diperhatikan dan menjadi tolok ukur keberhasilan	0	0	20	61	20	404	80		Tinggi
3. Guru didorong untuk bersikap tegas dan asertif dalam menghadapi siswa	0	0	11	66	24	397	78,6		Tinggi
4. Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang penuh tantangan dan persaingan	4	2	24	55	16	380	75,2		Tinggi
Stabilitas						1.589			
1. Sekolah memiliki struktur organisasi yang jelas dan hierarki yang terdefinisi	0	0	6	69	26	424	83,9		Tinggi
2. Setiap anggota sekolah memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas	0	0	3	64	34	435	86,1		Sangat Tinggi
3. Sekolah lebih mengutamakan stabilitas daripada fleksibilitas dalam membuat kebijakan	2	2	22	59	16	388	76,8		Tinggi
4. Guru merasa nyaman dengan kondisi yang stabil dan tidak terlalu menyukai perubahan	5	10	38	37	11	342	67,7		Tinggi
Capaian Variabel Budaya Organisasi						11.776			

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, setiap item memiliki jawaban yang bervariasi. Namun, lebih mendominasi pada capaian penilaian kriteria sangat tinggi. Dari 101 responden, nilai capaian variabel budaya organisasi adalah sebesar 11.776 yang berada pada skala 9.615,3 – 11.877,6 dengan kategori tinggi, dengan 7 indikator dan terdapat 28 item pertanyaan dimana tanggapan responden bervariasi sehingga nampak pada pencapaian setiap item pada variabel X2. Capaian tertinggi terletak pada indikator perhatian pada hal-hal rinci dengan item Semua kegiatan sekolah harus didokumentasikan dengan baik dengan nilai sebesar 450. Hal ini dikarenakan dengan hasil dokumentasi harus diarsipkan dengan baik, sehingga dapat menjadi

bahan evaluasi dan perbaikan jika ditemukan kesalahan. Hal ini dikarenakan, pengarsipan dokumen memainkan peran penting dalam institusi sebagai pusat penyajian dan penyimpanan informasi bagi para pengambil keputusan dalam mengembangkan kebijakan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penyediaan informasi yang akurat dan lengkap memerlukan langkah-langkah khusus dan sistem pengelolaan arsip yang baik. Selain itu, capaian terendah terletak pada indikator stabilitas dengan item karyawan merasa nyaman dengan kondisi yang stabil dan tidak terlalu menyukai perubahan sebesar 342. Hal ini menunjukan guru- guru dan staf SMK Negeri 1 Ende merasa nyaman dengan perubahan yang terjadi, perubahan sistem organisasi yang lebih baik lagi.

Keunggulan Kepala Sekolah

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Keunggulan Kepala Sekolah

No	Indikator/Item	Skor Jawaban Responden					Σ	%	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5			
Standar Isi							1.670		
1.	Mengintegrasikan seluruh materi yang tercantum dalam standar isi ke dalam pembelajaran	0	0	9	67	25	420		Tinggi
2.	Guru menggunakan berbagai metode pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang tercantum dalam standar isi	0	0	5	72	24	423		Tinggi
3.	Guru mendapatkan pelatihan yang cukup terkait dengan penerapan standar isi	0	0	15	68	18	407		Tinggi
4.	Kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam implementasi standar isi	0	0	6	73	22	420		Tinggi
Standar Proses							1.747		
1.	Guru menciptakan lingkungan belajar yang aktif, interaktif, dan menyenangkan	1	0	4	55	41	438		Sangat Tinggi
2.	Guru menggunakan berbagai metode dan strategi pembelajaran yang bervariasi	0	0	4	60	37	437		Sangat Tinggi
3.	Guru memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta didik	0	0	3	67	31	432		Sangat Tinggi
	Guru memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran	0	0	3	59	39	440		Sangat Tinggi
Standar Penilaian							1.722		
1	Guru melibatkan peserta didik	0	4	8	62	27	415		Tinggi

dalam proses penilaian diri								
2	Penilaian yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran	0	0	2	65	34	436	Sangat Tinggi
3	Hasil penilaian digunakan untuk memperbaiki proses pembelajaran	0	0	3	65	33	434	Sangat Tinggi
	Guru menggunakan hasil penilaian untuk memberikan laporan kemajuan belajar kepada peserta didik dan orang tua	0	0	5	58	38	437	Sangat Tinggi
Standar Kompetensi Lulusan							1.687	
	Rencana pembelajaran yang disusun guru menyusun merujuk pada SKL	0	0	5	64	32	431	Sangat Tinggi
	SKL yang ada relevan dengan kebutuhan peserta didik di sekolah	0	0	9	61	31	426	Sangat Tinggi
	Sebagian besar peserta didik Anda telah mencapai SKL yang ditetapkan	0	0	11	71	19	412	Tinggi
	Kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam mencapai SKL	0	0	9	69	23	418	Tinggi
Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan							1.740	
	Guru sebagai pendidik mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif	1	0	6	62	32	427	Sangat Tinggi
	Guru memiliki pengetahuan yang mendalam tentang mata pelajaran yang diajarkan	0	0	3	56	42	443	Sangat Tinggi
	Guru mampu berinteraksi dengan baik dengan peserta didik, sesama pendidik, dan orang tua	0	0	3	54	44	445	Sangat Tinggi
	Guru aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesi	0	0	10	60	31	425	Sangat Tinggi
Standar Pengelolaan Elemen di Institusi Pendidikan							1739	
	Struktur organisasi sekolah Anda sudah sesuai dengan kebutuhan	0	0	10	65	26	420	Tinggi
	Kurikulum yang digunakan di sekolah Anda sudah disesuaikan	0	1	6	54	40	436	Sangat Tinggi

dengan perkembangan zaman							
Sekolah menjalin kerja sama dengan berbagai pihak (orang tua, komunitas, instansi terkait)	0	0	5	55	41	440	Sangat Tinggi
Kerja sama tersebut memberikan manfaat bagi sekolah	0	0	4	54	43	443	Sangat Tinggi
Standar Pembiayaan Pendidikan						1.671	
Sekolah Anda memiliki sistem pencatatan keuangan yang tertib	0	0	8	65	28	424	Tinggi
Sekolah Anda selain mengandalkan dana BOS juga mencari sumber pendanaan lain	0	4	13	60	24	436	Sangat Tinggi
Dana BOS di sekolah Anda digunakan sesuai dengan peruntukannya	0	0	9	57	35	440	Sangat Tinggi
Sekolah mengupayakan penghematan pengeluaran tanpa mengurangi kualitas pendidikan	0	2	14	61	24	443	Sangat Tinggi
Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan						1583	
Setiap ruang kelas di sekolah Anda dilengkapi dengan papan tulis, meja, kursi, dan lemari buku yang cukup	0	5	28	54	14	380	Tinggi
Bangunan sekolah Anda dalam kondisi baik dan terawat	0	3	17	65	16	397	Tinggi
Semua ruangan di sekolah Anda digunakan secara efektif	0	1	14	62	24	412	Tinggi
Lingkungan sekolah Anda bersih dan bebas dari sampah	0	0	24	63	14	394	Tinggi
Capaian Variabel Keunggulan Sekolah						13.606	Sangat Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, setiap item memiliki jawaban yang keseluruhannya berada pada rentang penilaian yang berbeda-beda, namun didominasi oleh rentan penilaian sangat tinggi. Dari 101 responden, nilai capaian variabel keunggulan sekolah adalah sebesar 13.606 yang berada pada skala 13.574,5 – 16.160 dengan kategori sangat tinggi, Terdapat 8 indikator dengan 32 item pertanyaan dimana tanggapan responden bervariasi sehingga Nampak pada pencapaian setiap item pada variabel Y. Capaian tertinggi terletak pada indikator standar pendidik dan tenaga kependidikan dengan item Guru mampu berinteraksi dengan baik dengan peserta didik, sesama pendidik, dan orang tua dengan nilai sebesar 445. Hal ini dikarenakan guru pada SMK Negeri 1 Ende selalu mengupayakan terciptanya lingkungan belajar mengajar nyaman dengan cara membangun hubungan yang baik antara guru dan murid maupun guru dan orang

tua murid. Hal ini karena, sekolah dan keluarga harus bekerja sama demi mencapai tujuan yang sama. Dengan bekerja sama, kedua lembaga sosial pembentuk ini yaitu orang tua dan sekolah akan memiliki kekuatan untuk membesarkan manusia yang bermoral dan meninggikan kehidupan moral bangsa ini. Dan capaian terendah terletak pada indikator standar sarana dan prasarana pendidikan dengan item setiap ruang kelas di sekolah Anda dilengkapi dengan papan tulis, meja, kursi, dan lemari buku yang cukup sebesar 380. Meskipun demikian, keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan di SMK Negeri 1 Ende tidak menjadi halangan dalam proses belajar mengajar.

Hasil Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnov Z	Asym.Sig	Sig	Keterangan
0,101	0,200	0,05	Normal

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov *test* dengan nilai K-S sebesar 0,101 dan *asym.sig (2-tailed)* pada 0,200 > 0,05. Hal ini berarti data residualnya berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Homogenitas Varians

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas Varians

Variabel	Kelompok	Mean	Std. Deviation	N	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.
Y atas X1	Kelompok 1	75.50	10.20	30	1.234	0.297	0.588
	Kelompok 2	72.80	9.50	30			
Y atas X2	Kelompok 1	80.40	12.15	30	2.145	0.157	0.697
	Kelompok 2	78.20	11.00	30			

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Dari tabel di atas, kita dapat melihat nilai F untuk uji Levene adalah 1.234 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.588 untuk Y atas X1. Nilai ini lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa kita tidak menolak hipotesis nol (H_0) bahwa varians antar kelompok adalah sama. Demikian pula, untuk variabel Y atas X2, nilai F adalah 2.145 dengan nilai signifikansi 0.697, yang juga lebih besar dari 0.05.

c. Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.167	2	169.584	16.137	.000 ^b
	Residual	294.252	98	10.509		
	Total	633.419	100			

a. Dependent Variable: Keunggulan Sekolah

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

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Uji linearitas yang dilakukan melalui analisis ANOVA menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai F yang diperoleh sebesar 16.137 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Keunggulan Sekolah.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,997	1,003	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,997	1,003	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai *tolerance* dan VIF untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolonearitas

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.167	2	169.584	16.137	.000 ^b
	Residual	294.252	98	10.509		
	Total	633.419	100			

a. Dependent Variable: Keunggulan Sekolah

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

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 16,137 dengan nilai F_{tabel} adalah 2,70 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,137 > 2,70$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya

Organisasi berpengaruh terhadap Keunggulan Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Kota Ende.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.502	3.242

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

b. Dependent Variable: Keunggulan Sekolah

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai *adjusted* R^2 adalah 0,502. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh setiap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap aku Keunggulan Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Kota Ende adalah 50,2% dan sisanya adalah 49,8% (100%-50,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Keunggulan Sekolah Pada SMK Negeri 1 Ende

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK Negeri 1 Ende telah memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan kepemimpinan. Namun demikian ada beberapa hal yang ditemukan dan perlu dicermati agar keterampilan kepala sekolah dapat lebih ditingkatkan. Berkaitan dengan keterampilan kepala sekolah SMK Negeri 1 Ende, kepala sekolah masih memiliki kelemahan dalam keterampilan proses interaksi dengan para guru dan staf. Kelemahan tersebut kelihatan pada saat interaksi antara kepala sekolah dengan bawahannya. Kepala sekolah pada SMK Negeri 1 Ende sudah melibatkan segala aspek dalam sekolah untuk membuat keputusan, namun kepala sekolah jarang melibatkan guru dan staf dalam menetapkan sanksi dan pelanggaran. Hal ini disebabkan banyak peraturan yang dibuat secara adil tanpa memihak. Selain itu, kelemahan lain ada pada kemampuan kepala sekolah dalam kepala sekolah memberikan penghargaan atau bonus kepada guru dan staf yang berprestasi, hal tersebut dapat berpengaruh buruk bagi kinerja guru dalam mentransfer ilmu kepada siswa. .

Hal ini juga dikemukakan oleh Fevi Selfiati, dkk (2021) yang menyebutkan Kepedulian kepala sekolah dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Penghargaan tidak selamanya bernilai kuantitas, pemberian pujian, tepukan pundak, dan memberi kepercayaan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang secara tidak langsung membantu guru untuk meningkatkan jenjang karirnya perlu dilakukan untuk meningkatkan hubungan yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keunggulan Sekolah Pada SMK Negeri 1 Ende

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa besarnya budaya organisasi pada SMK Negeri 1 Ende perlu diperhatikan agar dapat ditingkatkan ke tingkat yang sangat tinggi. Beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi pada beberapa SMK Negeri 1 Ende belum mencapai kriteria yang sangat tinggi diantaranya adalah kurangnya dorongan dari sekolah kepada guru dalam mengambil resiko yang terukur dalam pengembangan proses belajar. Pada saat ini guru SMK Negeri 1 Ende belum berani mencoba metode pembelajaran baru, menggunakan teknologi inovatif, atau pendekatan yang berbeda dalam mengelola kelas, dengan tetap mempertimbangkan potensi keberhasilan dan kegagalannya. Hal tersebut dikarenakan, budaya sekolah yang kaku terhadap hasil belajar siswa, maka lebih memilih mempertahankan metode pembelajaran yang sudah ada dan juga kurangnya dukungan dari kepala sekolah. Sedangkan jika ingin mencoba metode baru maka guru tersebut harus memiliki perencanaan yang matang dan siap menghadapi berbagai kemungkinan yang muncul. Hal tersebut dapat menyebabkan proses pembelajaran yang monoton, siswa tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan sekolah akan ketinggalan zaman. Maka dari itu solusi yang diperlukan adalah membangun budaya sekolah yang mendukung inovasi. Sekolah harus menciptakan lingkungan sekolah yang terbuka terhadap ide-ide baru dan memberikan penghargaan atas upaya guru untuk berinovasi.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Deasy Rachmawati, dkk (2018) yang menyatakan budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Oleh karena itu budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar dapat meningkatkan kinerja guru yang secara langsung akan berpengaruh meningkatkan kinerja organisasinya secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Keunggulan Sekolah Pada SMK Negeri 1 Ende

Dari hasil penelitian tampak bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap keunggulan sekolah pada SMK Negeri 1 Ende dengan koefisien korelasi sebesar 0,502.

Gelar kepala sekolah yang berkualitas dan sekolah yang unggul merupakan salah satu tujuan dari sebuah lembaga pendidikan. Agar menjadi sekolah unggulan sebuah lembaga pendidikan dituntut untuk memperbaiki mutu pendidikannya terlebih dahulu. Mutu pendidikan adalah faktor kunci untuk meningkatkan mutu bisnis, dan karena itu memperkuat keunggulan kompetitif (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016). Dapat dikatakan bahwa SMK Negeri 1 Ende telah mengelola sumber daya yang dimiliki sekolah dengan cukup baik untuk meningkatkan keluaran pendidikan dari sekolah, tingkat kelulusan siswa dan nilai ujian akhir yang baik.

Banyak komponen yang dapat mempengaruhi keunggulan sekolah antara lain kualitas yang dimiliki oleh peserta didik, kualitas guru sebagai pengajar dan karyawan, kelengkapan sarana dan prasarana yang tersedia disekolah, dan budaya organisasi yang diterapkan disekolah, selain itu yang tak kalah pentingnya adalah kualitas kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Semua komponen yang telah dijabarkan dapat membentuk suatu sistem yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh lembaga kependidikan tersebut. Tanpa kerja sama yang baik antar komponen di atas keunggulan sekolah menjadi sulit terealisasi.

Dalam penelitian ini dua komponen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam keunggulan suatu sekolah yaitu sebesar 50,2% yang berarti bahwa masih 49.8 faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap keunggulan suatu sekolah

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap keunggulan sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Kota Ende dan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Kota Ende. Sedangkan hasil uji secara simultan membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Keunggulan Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Kota Ende.

Berdasarkan Hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa besarnya pengaruh setiap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap aku Keunggulan Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Kota Ende adalah 50,2% dan sisanya adalah 49,8% (100%-50,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan dari hasil analisis dapat disarankan terutama bagi SMK Negeri 1 Ende, pihak sekolah perlu mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan memerhatikan indikator-indikator yang berkaitan langsung dengan kepemimpinan kepala sekolah serta implementasinya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan keunggulan sekolah. Selain itu, sekolah juga perlu mempertahankan dan memperdalam konsep budaya organisasi dengan memerhatikan indikator-indikator yang berkaitan budaya organisasi serta melakukan pengadaan kegiatan yang mendorong peningkatan keunggulan sekolah. Dan bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel dari faktor-faktor lain di luar dari kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang mana dapat memengaruhi keunggulan SMK Negeri 1 Ende. Faktor-faktor lain seperti variabel motivasi, sistem komunikasi dan kemampuan kerja yang diterapkan di SMK Negeri 1 Ende.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4026–4032.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Antariksa, Y., & Wasiti. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Intercallin (Battery ABC). *Jurnal Ekonomi Bisnis Inonesia (JEBI)*, 16(1), 26–35.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In *Perdana*.
- Dakir. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Profesional Dan Kinerja Guru PAI di SMA Dan SMK Se-Kota Palangka Raya*.
- Ekosiswoyo, R. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 14* (Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan), 76–82.
- Erin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Evicasari, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Lingkar Mutu Pendidikan*, 18(1), 68–72.
- Fauzi, D. dan A. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan Islam Terpadu. In *Pustaka Belajar*.
- Fevi Selfiati, Lian, & Bukman Wardarita, R. (2021a). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1–10.
- Fevi Selfiati, Lian, & Bukman Wardarita, R. (2021b). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang*. 9(1), 1–10.
- Hadi, A. (2018). Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 269.
- Ikbal, T. (2021). *Pengaruh peran kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap keunggulan sekolah*. 3(1), 52–61.
- Kristiani, E. (2019). *Analisis Kompetensi Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Endra Kristiani SMP Negeri 3 Blitar*. 8(2).

- Lengkong, A. P., Pio, R. J., & Mangindaan, J. V. (2021). Pengaruh Brand Awareness dan Kualitas Produk terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Konsumen Pakaian H.A.R.V Official di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468.
- Purnomo, E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Keunggulan Sekolah (Studi Pada SMP Negeri 2 Jombang). *Jurnal Revitalisasi, Jurnal Ilmu Manaemen*, 06(3), 473–482.
- Ristianah, N., & Ma'sum, T. (2022). Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam Konsep Manajemen Mutu Pendidikan. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 45–55.
- Rizal, M., & Syafriani. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *Masaliq*, 3(1), 77–85.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 244–255.
- Said. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*. 3(1).
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia, 600–621.
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01), 9.
- Siahaan, A. (2016). Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. *Al-Mufida*, 1(1), 1–20.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127.
- Sulfemi, W. B. (2019). Model Pembelajaran Contextual Teaching And Learning (CTL) Berbantu Media Miniatur Lingkungan Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPS. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 73.
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya organisasi Dan Dampak organisasi Terhadap lembaga Pendidikan. *Januari*, 3(1), 77–85.
- Yasir, M. G., & Putra, R. A. (2023). *Program Unggulan Pondok Pesantren Di Era Global*. 4(2), 1–7.