

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA  
SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN  
MUTU SEKOLAH MELALUI RUANG MENGHIMPUN DATA (RMD)  
SMK NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Tesis**

**Oleh:**  
**ELA NOVRIYANTI**  
**NPM. 2423012021**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2025**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN MUTU SEKOLAH MELALUI RUANG MENGHIMPUN DATA (RMD) SMK NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**ELA NOVRIYANTI**

Mutu pendidikan di SMK tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik guru dan siswa, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan pengelolaan data yang efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan dengan ruang menghimpun data (RMD) sebagai variabel mediasi di SMK Negeri Kota Bandar Lampung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *exploratory research*, melibatkan 263 guru sebagai responden yang dipilih melalui *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 0,714, Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 0,721 sedangkan RMD memiliki pengaruh sebesar 0,468 dan berperan signifikan sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi yang kuat, dan optimalisasi RMD sebagai strategi peningkatan mutu sekolah di SMK Negeri Kota Bandar Lampung.

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, Ruang Menghimpun Data (RMD), mutu Sekolah

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPALS AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON IMPROVING SCHOOL QUALITY THROUGH DATA COLLECTION ROOMS SMK NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

By  
**ELA NOVRIYANTI**

The quality of education in vocational schools is not only determined by the academic abilities of teachers and students, but also by the leadership of the principal, organizational culture, and effective data management. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on the quality of education with Ruang Menghimpun Data (RMD) as a mediating variable in public vocational schools in Bandar Lampung City. The research method used a quantitative approach with an explanatory research design, involving 263 teachers as respondents selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using path analysis. The results show that transformational leadership has influence on education quality at 0.714, That Organizational culture has influence on education quality at 0.721 and RMD has influence on education quality at 0.468, and plays a significant role as a mediating variable. These findings emphasize the importance of transformational leadership headmaster, a strong organizational culture, and RMD optimization as strategies for improving school quality at SMK Negeri Kota Bandar Lampung.

**Keywords:** transformational leadership, organizational culture, Ruang Menghimpun Data (RMD), School quality

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA  
SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN  
MUTU SEKOLAH MELALUI RUANG MENGHIMPUN DATA (RMD)  
SMK NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh  
ELA NOVRIYANTI**

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER PENDIDIKAN**

**Pada  
Jurusan Ilmu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**



**MENGESAHKAN**

1. **Tim Pengaji:** **Ketua** : **Dr. Handoko, S.T., M.Pd.**

**Sekretaris** : **Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd.**

**Pengaji Anggota** : **1. Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I**

**2. Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd**

**2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd.**

**NIP 19870504 201404 1 001**

**3. Direktur Program Pasca Sarjana**

**Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.**

**NIP 19640326 198902 1 001**

**4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : 12 Desember 2025**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Ruang Menghimpun Data (RMD) SMK Negeri Kota Bandar Lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau penkopitan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarism.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung

Atas pernyataan ini apabila jika di kemudian hari ternyata ditemukan adaanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup di tuntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Desember 2025  
Pembuat pernyataan



Ela Novriyanti  
NPM. 2423012021

## RIWAYAT HIDUP



Peneliti lahir di Hargomulyo pada tanggal 07 November 1985. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara yang terlahir dari pasangan Alm. Bapak Paijo dan Ibu Wagiyem. Peneliti memperoleh pendidikan formal pertama kali di SD Negeri 1 Hargomulyo pada tahun 1998. Peneliti melanjutkan ke jenjang pendidikan lanjutan di SMP Negeri 1 Sekampung yang diselesaikan pada tahun 2001 dan pendidikan menengah di SMK Negeri 1 Metro yang diselesaikan pada tahun 2004. Kemudian pada tahun 2004 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S1 Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung dan lulus tahun pada tahun 2008. Selanjutnya tahun 2010 peneliti diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Pada tahun 2018 Peneliti berpindah tugas di SMK Negeri 8 Bandar Lampung Provinsi Lampung. Peneliti juga aktif di kegiatan kepramukaan sebagai Andalan Daerah Kwartir Daerah Gerakan Pramuka Lampung sejak tahun 2015 sampai dengan 2025. Peneliti juga menjadi anggota Pembina Gugus Depan BL 11.033-11.034 UKM Pramuka Universitas Lampung. Tahun 2024 peneliti melanjutkan studi di pascasarjana sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung.

## **MOTTO**

**“ Jika engkau tidak bisa menjadi batang nyiur yang tegar, jadilah segumpal  
rumput tetapi mampu memperindah taman.”**

**(Sandi Racana Putera Saburai)**

## PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.  
Tesis ini kupersembahkan kepada:

**Teman Hidupku, Fidi Atmoko** yang selalu sabar mendengarkan curhatanku, yang selalu mendampingiku, mendukungku, dan menemaniku dalam suka dan duka. Kehangatanmu mengubah setiap rintik hujan menjadi pelangi yang indah.

**Anak-anakku tercinta** Alvaro Fidel Bagasditya, Elfata Fidel Pramaditya dan Fathia Fidela Prameswari, kalian adalah sumber kekuatan Ibu.

**Bapak dan Mamak**, Alm. Pak Pajjo dan Mamak Wagiyem telah membesarakan dengan kasih sayang dan mendidikku dengan ketulusan, yang bekerja dengan keras, selalu mendukung dalam setiap langkahku. Perjuangan Bapak menjadi penyemangatku untuk terus berjuang dalam kondisi apapun.

**Adik-adikku**, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang tak terhingga selama ini.

Guru dan Dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dengan tulus dan sabar dalam suasana kekeluargaan yang selalu menginspirasi

Semua teman dan sahabat yang selalu bersama dalam setiap langkahku, yang selalu mendukungku dan menemaniku bahkan saat titik terendahku. Terima kasih telah mengajarkan kebersamaan, kepedulian dan ketulusan

Almamater tercinta Universitas Lampung

## SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Ruang Menghimpun Data (RMD) SMK Negeri Kota Bandar Lampung”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan perlu bimbingan, arahan, semangat dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan
3. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd selaku Koordinator Program Studi Magister Administrasi Pendidikan sekaligus pembimbing I dan Ketua Penguji yang selalu memberikan motivasi, bimbingan, dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
6. Ibu Dr. Siti Rahmawati, M.Pd, selaku pembimbing II dan Sekretaris penguji, yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan bantuan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Bu Atik Rusdiani, M.Pd selaku Penguji 1 yang telah memberikan kemudahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bunda Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd selaku Penguji II yang selalu menginspirasiku untuk selalu berbuat kebaikan.
9. Bapak Prof. Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D. yang telah bersedia menjadi Validator materi. Terima kasih Bapak atas bimbingan dan nasehat yang selalu diberikan.
10. Bapak. Dr. Riswandi, M.Pd yang telah bersedia menjadi validator Instrument. Terima kasih atas bimbingan yang diberikan.
11. Bapak/Ibu Dosen Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu dan Pengetahuan serta membantu peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan
12. Bapak/Ibu Staff Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini
13. Bapak Thomas Amirico, S.STP., M.H selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang telah memberikan izin melakukan penelitian terkait portal RMD.
14. Ibu Dr. Armina, M.Pd selaku Ketua MKKS SMK Provinsi Lampung yang telah bersedia menjadi validator bahasa pada penelitian tesis ini.
15. Ibu Dewi Ningsih, S.Pd., M.Pd selaku Kepala SMKN 4 Bandar Lampung yang telah bersedia menjadi validator pada penelitian tesis ini. Terima kasih atas setiap motivasi dan inspirasi yang diberikan.
16. Bapak Ismargono, S.Pi., M.Pd selaku ketua MKKS SMK Kota Bandar Lampung yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan kemudahan dalam penelitian ini.
17. Seluruh kepala sekolah SMK Negeri di Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin dalam proses penyelesaian tesis ini.
18. Seluruh Bapak/ Ibu Pendidik SMK Negeri di Kota Bandar Lampung yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian pada tesis ini

19. Seluruh Bapak/Ibu Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMKN 8 Bandar Lampung yang menjadi bagian penting dalam perjalanan hidupku. Terima kasih atas kolaborasi, kebersamaan dan rasa kekeluargaan yang tercipta.
20. Teman-teman mahasiswa RPL Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2024. Terimakasih atas kebersamaan dan ukiran cerita yang kalian berikan selama ini. Sukses untuk kita semua.
21. Team Hebat yang selalu menemani dalam suka dan duka, terima kasih selalu mengingatkanku dan menjadi *recycle bin*. Ketika lirikan matapun menjadi media komunikasi.
22. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuannya, penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa dan dukungannya

peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan kedepan. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan pendidikan Indonesia.

Bandar Lampung, Desember 2025  
Peneliti

**Ela Novriyanti**  
NPM. 2423012021

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	10
1.4 Rumusan Penelitian.....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Kegunaan Penelitian.....	11
1.7 Ruang Lingkup Penelitian .....	12
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Mutu Sekolah.....	14
2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
2.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
2.2.2 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	19
2.3 Budaya organisasi .....	23
2.4 Ruang Menghimpun Data (RMD) .....	26
2.5 Kerangka Berpikir.....	30
2.6 Hipotesis Penelitian.....	33
<b>III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Pendekatan, Jenis dan Metode .....	34
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	34
3.2.1 Populasi .....	34
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Variabel Penelitian.....	36
3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian.....	37
3.5 Definisi Operasional.....	38
3.6 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	39
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.8 Kalibrasi Instrumen Penelitian.....	42
3.8.1 Uji Validitas.....	42
3.8.2 Uji Reabilitas .....	43
3.9 Uji Prasyarat Data.....	43
3.9.1 Uji Normalitas .....	43
3.9.2 Uji Heterokedastisitas .....	44
3.9.3 Uji Multikolinearitas .....	44
3.9.4 Uji Linearitas .....	45
3.10 Teknik Analisis Data .....	45

<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	49
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	55
4.4 Uji Prasyarat .....	58
4.5 Uji Hipotesis .....	61
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
4.7 Keterbatasan Penelitian .....	88
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan .....	90
5.2 Implikasi .....	91
5.3 Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

3.1 Raport Pendidikan SMK .....	3
3.2 Jumlah Populasi.....	35
3.3 Jumlah Sampel Sekolah.....	36
3.3 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian .....	39
3.3 Kisi-Kisi Penelitian .....	39
4.1 Statistik Deskriptif Data .....	44
4.2 Kategori Mutu Pendidikan.....	50
4.3 Kategori Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah .....	52
4.4 Kategori Budaya Organisasi .....	53
4.5. Kategori Ruang Menghimpun Data.....	54
4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Mutu Pendidikan.....	55
4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner kepemimpinan transormasional.....	55
4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner budaya organisasi .....	56
4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner ruang menghimpun data.....	57
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	57
4.11. Uji Normalitas .....	58
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian.....	59
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas Data Penelitian.....	60
4.14 Hasil Uji Linieritas Data Penelitian.....	60
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Z .....	61
4.16 Koefisien Korelasi X1 terhadap Z.....	62
4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Z .....	63
4.18 Koefisien Korelasi X2 terhadap Z .....	64
4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Z terhadap Y .....	64
4.20 Koefisien Korelasi Z terhadap Y .....	65
4.21 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y.....	66
4.22 Koefisien Korelasi X1 terhadap Y .....	67
4.23 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y.....	67
4.24 Koefisien Korelasi X2 terhadap Y .....	68
4.25 Koefesien Determinasi X1 dan X2Terhadap Z .....	69
4.26 Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Z .....	69
4.27 Koefesien Determinasi X1, X2, dan Z terhadap Y .....	71
4.28 Koefisien Korelasi X1, X2, Z terhadap Y .....	71
4.29. Tabel Rekapitulas Regresi .....	73
4.30 Rekapitulasi Hasil pengujian hipotesis.....	76

## DAFTAR GAMBAR

1.1 Konstruksi Grand Teory .....	9
2. 1 Fitur Ruang Menghimpun Data .....	27
2.2. Kerangka Pikir .....	32
3.1 Diagram Analisis Jalur .....	51
4.1 Distribusi Skor Mutu Sekolah.....	50
4.2 Distribusi Skor Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah.....	52
4.3 Distribusi Skor Budaya Organisasi.....	53
4.4 Distribusi Skor ruang menghimpun data (RMD).....	54
4.5 Koefesien Korelasi X1 terhadap Z.....	62
4.6 Koefesien Korelasi X2 terhadap Z.....	64
4.8 Koefesien Korelasi X1 terhadap Y .....	65
4.9 Koefesien Korelasi X2 terhadap Y .....	67
4.10 koefesien jalur model 1 .....	68
4.11 Besar pengaruh X1, X2, Z dan Y.....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kisi-kisi Instrument Penelitian .....	119
2. Angket Penelitian.....	124
3. Data Hasil Nilai Uji Coba Instrument Validitas dan Realibilitas .....	128
4. Data Penelitian.....	136
5. Uji Prasyarat .....	140
6. Data Angka Penelitian.....	150
7. Hasil Uji Regresi .....	151

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu bagian penting dalam kehidupan keberlanjutan suatu bangsa. Pendidikan akan membekali generasi penerus bangsa tentang karakter, budaya, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bertahan hidup serta melanjutkan estafet kepemimpinan Bangsa. Pendidikan karakter menanamkan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan kerjasama, yang menjadi fondasi moral dan etika pemimpin masa depan (Nisak et al., 2024). Pendidikan akan melahirkan generasi-generasi penerus yang mampu bersaing global dengan penerus negara-negara lain. Sebagaimana dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, yang mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan menjadi unsur yang penting dalam mewujudkan negara yang maju dan berkembang. Pendidikan berkualitas menghasilkan lulusan dengan kemampuan akademik, vokasional, sosial, dan perilaku yang baik, sehingga siap bersaing di dunia kerja dan berkontribusi pada masyarakat (Anggraini et al., 2024). Lulusan dari pendidikan berkualitas memiliki keterampilan yang dibutuhkan industri, mampu berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan, sehingga lebih produktif dan memiliki daya saing tinggi (Zhao et al., 2024). Sebagaimana fungsi pendidikan nasional dalam UU No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Berbagai aspek diperlukan untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas, seperti kebijakan pemerintah, managemen pendidikan, sumberdaya manusia dan pengelolaan dana pendidikan (Sucita,2024). Peran pemerintah dalam mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas sebagaimana amanat dari konstitusi dilakukan dengan dikeluarkannya kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan sistem pendidikan nasional bagi seluruh warga negara. Sehingga menjadi manusia yang berkualitas, dilandasi keimanan, ketakwaan, dan berakhhlak mulia serta mampu menjawab tantangan zaman yang selalu berubah-ubah dalam upaya mewujudkan generasi penerus yang tangguh dan dapat bersaing di era globalisasi saat ini.

Sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan bersama yang telah ditentukan (Simbolon, 2017). Sumber daya manusia yang ada di sekolah meliputi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, komite dan wali murid. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Kepala sekolah dan guru sebagai salah satu sumberdaya manusia harus dikembangkan kompetensi dan kapabilitasnya oleh organisasi melalui pendidikan (Sucita, 2024).

Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Sekolah sebagai satuan pendidikan diharapkan mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik kepada peserta didik agar tercapainnya tujuan pendidik nasional. Keberhasilan pendidikan nasional tidak

terlepas dari peningkatan dari mutu sekolah. Sekolah yang bermutu diharapkan dapat menghasilkan generasi-generasi penerus yang berprestasi, terus melakukan perubahan kearah yang lebih baik sesuai dengan tuntuan pihak internal sekolah itu sendiri maupun pihak eksternal. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Thahir (2023) bahwa satuan pendidikan atau sekolah yang bermutu dapat dilihat dari bagaimana sekolah tersebut memberikan layanan terhadap para pelanggannya sehingga kepuasan pelanggan dapat terpenuhi.

Gambaran mutu suatu sekolah tidak hanya dilihat dari hasil belajar siswa namun dapat dilihat dari gambaran kondisi sekolah yang dapat merangkum seluruh rangkaian pendidikan yang ada disekolah mulai dari proses hingga output dan outcome yang dihasilkan, memberikan gambaran kemampuan sekolah untuk mengelola seluruh komponen disekolah agar lebih operasional, efektif dan efisien. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Riyatno et al (2024) masih terhadap permasalahan pada mutu pendidikan Indonesia.

Berdasarkan Hasil Program Penilaian Siswa International (PICA) tahun 2022 yang diberikan kepada siswa usia 15 tahun dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan membaca, matematika dan sains dalam kehidupan sehari-hari untuk menghadapi tantangan kehidupan yang sebenarnya diperoleh hasil yang masih rendah. Indonesia menempati peringkat ke 68 dengan rata-rata yang menunjukan penuruan (*learning loss*) mencapai 11- 13 point dibandingkan tahun 2018.

Selain itu, dilihat dari raport Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kota Bandar Lampung tahun 2024 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Raport Pendidikan SMK

No	Indikator	Kategori Baik	Kategori Sedang	Kategori Kurang
1.	Kemampuan Literasi Murid	89%	11%	0%
2.	Kemampuan Numerasi Murid	78%	22%	0%
3.	Karakter Murid	100%	0%	0%
4.	Penyerapan Lulusan SMK	89%	0%	11%
5.	Kompetensi Lulusan SMK	78%	0%	22%
6.	Pengalaman Pelatihan PTK	33%	67%	0%

7.	Kualitas Pembelajaran	22%	78%	0%
8.	Kepemimpinan kepala sekolah	89%	11%	0%
9.	Iklim Keamanan Satuan Pendidikan	100%	0%	0%
10.	Iklim Kebhinekaan	100%	0%	0%
11.	Partisipasi Warga Satuan Pendidikan	11%	89%	0%
12.	Proporsi pemanfaatan sumber daya sekolah untuk peningkatan mutu	0%	0%	100%

Sumber Hasil Raport Pendidikan SMK Kota Bandar Lampung Tahun 2024

Berdasarkan raport pendidikan diatas, dapat dilihat bahwa seluruh SMK se-Kota Bandar Lampung masih ada yang memiliki nilai rapor sedang pada beberapa indikator seperti kemampuan partisipasi warga sekolah, kualitas pembelajaran. Pengalaman pelatihan PTK dan kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, sekolah-sekolah juga masih ada yang memperoleh raport pendidikan kategori kurang pada beberapa indikator yaitu proposisional pemanfaatan sumberdaya sekolah untuk peningkatan mutu, kompetensi lulusan dan penyerapan lulusan.

Dalam meningkatkan mutu sekolah, peran serta pemerintah sangat diperlukan untuk melakukan pengarahan, bimbingan dan pengawasan terhadap sekolah sebagai penyelenggara Pendidikan. Pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah dapat mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan serta memberikan layanan dan kemudahan, untuk terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara (Suheri, 2025)

Sebagai upaya pengawasan dalam meningkatkan mutu sekolah, Pemerintah Provinsi Lampung melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Ruang Menghimpun Data (RMD). Ruang Menghimpun Data (RMD) merupakan aplikasi yang berisi perkembangan kondisi sekolah sebagai upaya peningkatan mutu sekolah. Aplikasi ini memuat tentang Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), data sarana dan prasarana, data prestasi sekolah, data kelulusan, pendidikan karakter dan Sistem Penerimaan Murid Baru (SPMB). Melalui ruang menghimpun data, dapat dilihat perkembangan masing-masing sekolah secara riiltime. Sekolah harus menginput perubahan- perubahan yang terjadi di sekolah secara berkala untuk mengetahui peningkatan mutu sekolah.

Penggunaan platform digital untuk meningkatkan mutu sekolah sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa penggunaan sistem informasi manajemen berperan dalam meningkatkan mutu sekolah dengan menyediakan data yang akurat yang mendukung pengambilan keputusan (Hindun et al., 2025)

Melalui Ruang Menghimpun Data (RMD) Dinas pendidikan dan kebudayaan dapat mengevaluasi kinerja kepala sekolah dari progress perbaikan ke arah yang lebih baik pada aplikasi tersebut. Ruang menghimpun data dapat diakses oleh seluruh masyarakat sehingga masyarakat dapat melihat peningkatan mutu masing-masing sekolah. Jika dilihat dari data yang ada pada Ruang Menghimpun Data, Mutu pendidikan SMK di Bandar Lampung masih sangat kurang. Salah satu penyebab kurangnya mutu sekolah dikarenakan belum sepenuhnya sekolah menginput data perkembangan sekolahnya pada ruang menghimpun data, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih mendalam terkait penggunaan aplikasi tersebut.

Peningkatan mutu sekolah sangat erat kaitannya dengan peningkatan mutu lulusan setiap satuan pendidikan. Mutu pendidikan merujuk pada peningkatan kualitas manusia dalam menghadapi tantangan global (Sari, 2024). Optimalisasi manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan melalui beberapa aspek, yaitu (1) manajemen peserta didik yang mencakup pemberian pelayanan terbaik kepada seluruh peserta didik selama menempuh pendidikan, (2) manajemen pendidikan yang melibatkan upaya kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan mewujudkan sinergi antara masyarakat sekolah guna mencapai mutu pendidikan yang optimal, (3) manajemen keuangan yang mencakup efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penggunaan anggaran pendidikan yang diarahkan pada pengembangan mutu pembelajaran, (4) manajemen sarana dan prasarana yang dilakukan dengan efisiensi penggunaan fasilitas yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk mendukung setiap proses pembelajaran, dan (5) peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Suhaedin et al., 2024). Seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu berperan sebagai *educator, leader, supervisor,*

*administrator, manager, innovator dan motivator* di satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Kepemimpinan yang ideal memiliki potensi untuk membentuk ikatan dan harmoni di dalam organisasi, serta memungkinkan seluruh sumber daya yang menyatakan bahwa keberhasilan dan kualitas pendidikan di sekolah kejuruan dapat tercapai melalui peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengelola semua proses kegiatan dan pelaksanaan pendidikan (Husaini & Fitria, 2019). Kepala sekolah berperan dalam memimpin dan mengelola sumber daya sekolah secara efektif. Setiap tindakan yang diambil oleh kepala sekolah seharusnya bertujuan untuk menciptakan kreativitas dan produktivitas warga sekolah terutama guru. Hal ini bertujuan agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan pada akhirnya mampu meningkatkan mutu pendidikan di SMK (Hadi, 2019). Namun dalam praktiknya, kepala sekolah sering menghadapi berbagai kendala seperti peran pemimpin yang kurang baik, sarana dan prasarana yang belum memadai, administrasi sekolah yang kurang rapi dan sebagainya. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mengikat dan mengharmonisasi berbagai aspek di sekolah, serta mendorong pemanfaatan penuh potensi sumber daya sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan. (Suhaedin et al., 2024).

Setiap kepala sekolah memiliki cara dan gayanya masing-masing dalam memimpin tergantung pada masalah dan kondisi yang sedang dihadapi oleh setiap kepala sekolah (Sari, 2024). Gaya kepemimpinan harus sesuai dengan tujuan dan sasaran dalam mengelola organisasi. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan pendorong dalam menentukan arah kebijakan sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sekolah (Sutisna et al., 2023). Kepemimpinan bermanifestasi dalam berbagai gaya seperti transformasional, transaksional, situasional, instruksional, dan lain- lain.

Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan, memotivasi individu dalam organisasi untuk mengejar visi yang telah

ditentukan. Perilaku gaya kepemimpinan ini memiliki potensi untuk mendorong organisasi menuju efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi (Aini et al., 2024). Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan trasformasional dengan peningkatan mutu. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, memberikan motivasi, menumbuhkan kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat bawahan kepada atasannya serta menumbuhkan minat bekerja dari karyawan tersebut (Sri & Maharani, 2022). Hasil penelitian lain juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan proses dan mutu manajemen pendidikan anak usia dini dengan menjaga hubungan baik dengan para anggotanya, memotivasi mereka untuk terus berkembang, menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, memotivasi untuk memperjuangkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi dan menjaga standar moral yang tinggi (Nurmiyanti & Candra, 2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Safitri et al., 2025). Selain itu, penelitian terdahulu juga yang dilakukan oleh Qudsiyyah et al., (2024) membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 1 Gadung Mas Kecamatan Sakra Barat mengandung suatu unsur yang dapat mempengaruhi, mengatur, bersikap bijak dalam menentukan program kerja maupun kegiatan sekolah, untuk mempengaruhi secara personal kepala sekolah memotivasi dan juga terbuka kepada staf dan guru yang ada di sekolah.

Mutu sekolah juga dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi yang dikembangkan. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat bagi semua elemen dalam organisasi, membuat orang merasa nyaman dalam bekerja dan mampu berkolaborasi secara harmonis (Hasibuan & Y Hadijaya, 2024). Budaya organisasi adalah milik kelompok dan dapat dianggap sebagai akumulasi pembelajaran yang diperoleh kelompok tertentu dalam sejarahnya (Yuni et al., 2020).

Budaya organisasi diciptakan oleh orang-orang dalam organisasi melalui perilaku kepemimpinan, instruksi kerja dan struktur organisasi (Hadi et al., 2024). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan, norma dan tata cara anggota setiap organisasi dalam mencapai tujuan sehingga masing-masing organisasi memiliki warna yang berbeda (Abdullah et al., 2024). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan, norma dan tata cara anggota setiap organisasi dalam mencapai tujuan sehingga masing-masing organisasi memiliki warna yang berbeda. Budaya organisasi menjadi kekuatan pendorong yang kuat untuk memperoleh kinerja yang diharapkan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, maka kinerja guru dapat meningkat. Ketika kinerja guru meningkat maka dapat meningkatkan mutu sekolah.

Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan mutu sekolah sudah dikonfirmasi oleh peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al (2024) budaya organisasi memiliki pengaruh kepada masing-masing personal dalam meningkatkan semangat kerja untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi merupakan gambaran kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuni (2024) Budaya organisasi yang kondusif akan membangun lingkungan sekolah yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Meskipun ditemukan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan peningkatan mutu sekolah, namun masih jarang penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap mutu sekolah terutama di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) (Yuni et al., 2024).

Dalam meningkatkan mutu sekolah peran serta pemerintah sangat diperlukan Dukungan Pemerintah Provinsi Lampung dalam meningkatkan mutu sekolah salah satunya adalah dengan dikeluarkanya Platform digital Ruang Menghimpun Data (RMD). Ruang Menghimpun Data (RMD) merupakan platform digital yang dirancang khusus untuk mendata sekolah-sekolah diprovinsi Lampung yang dikelola oleh Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. RMD sebagai salah satu system informasi management yang dapat diakses seluruh masyarakat untuk

melihat perkembangan masing-masing sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Lampung. Pengaruh penggunaan Ruang Menghimpun Data untuk meningkatkan mutu sekolah belum pernah diteliti.

**X1 (Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah**

Hadi, (2019)  
Artanto, (2022)  
Qodariyyah, (2024)  
Safitri, (2025)  
Permatasari et al (2023)

**X2 (Budaya Organisasi)**

Yuni, (2024)  
Masouleh & Allahyari, 2017  
Herlina et al. (2020)  
Husnah et al. (2021)  
Sucitra (2024)

**X3 (Ruang Menghimpun Data)**

Hasibuan, (2024)  
Sari, (2024)  
Sutisna, (2023)

**Y (Mutu Sekolah)**

Triwyanto (2013)  
Hadi (2019)  
Anggraeni (2020)  
Nurfajrina (2022)  
Aji, M (2023)

**Gambar 1. Konstruksi Grand Theory**

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti ingin membuktikan secara empiris apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi mempengaruhi peningkatan mutu sekolah melalui Ruang Menghimpun Data (RMD) bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kota Bandar Lampung. Lebih lanjut lagi penelitian tentang kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan peningkatan mutu sekolah yang dilakukan secara beriringan dalam satu penelitian juga masih sulit ditemukan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- Mutu sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri se Kota Bandar Lampung masih belum optimal

- b. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mempengaruhi peningkatan mutu sekolah yang belum optimal di seluruh SMK se-Kota Bandar Lampung
- c. Budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan mutu sekolah yang belum optimal
- d. Belum adanya penelitian tentang Penggunaan Ruang Menghimpun Data yang dikelola oleh Dinas Pendidikan & Kebudayaan Propinsi Lampung
- e. Belum dapat dibuktikan secara empiris bahwa penggunaan Ruang Menghimpun data dapat meningkatkan mutu sekolah
- f. Penelitian yang menggabungkan empat variable yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, Ruang Menghimpun Data (RMD) dan peningkatan mutu sekolah belum pernah dilakukan.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, diperlukan pembatasan masalah untuk lebih memfokuskan penelitian. Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), mutu sekolah ( $Y$ ) melalui ruang menghimpun data ( $Z$ ).

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap mutu sekolah ( $Y$ ) SMK Negeri se- Kota Bandar Lampung?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap mutu sekolah ( $Y$ ) SMK Negeri Kota Bandar Lampung?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap Ruang Menghimpun Data ( $Z$ ) SMK Negeri Kota Bandar Lampung?

- d. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Ruang Menghimpun Data (Z) SMK Negeri Kota Bandar Lampung?
- e. Apakah terdapat pengaruh Ruang Menghimpun Data (Z) terhadap mutu sekolah (Y) SMK Negeri Kota Bandar Lampung?
- f. Apakah Ruang Menghimpun Data memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung?
- g. Apakah Ruang Menghimpun Data memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji, mengetahui dan menganalisis:

- a. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung.
- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung.
- c. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap Ruang Menghimpun Data SMK Negeri Kota Bandar Lampung.
- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap Ruang Menghimpun Data SMK Negeri Kota Bandar Lampung.
- e. Pengaruh Ruang Menghimpun Data terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung.
- f. Ruang Menghimpun Data memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung.
- g. Ruang Menghimpun Data memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **a. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan serta memberikan penjelasan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi terhadap peningkatan mutu sekolah melalui Ruang Menghimpun Data (RMD) SMK Negeri Se Kota Bandar Lampung.

### **b. Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Dinas Pendidikan Provinsi Lampung untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik.
2. Kepala sekolah sebagai dasar masukan dalam pengambilan kebijakan dalam hal meningkatkan mutu sekolah
3. Pendidik dalam rangka memberikan masukan kepada pendidik dalam mewujudkan budaya organisasi yang baik
4. Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik dibidang yang sama maupun bidang lain yang cakupannya lebih luas.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang Lingkup penelitian meliputi:

### **1. Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah peningkatan mutu sekolah dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu sekolah melalui Ruang Menghimpun Data (RMD) yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

### **2. Subjek Penelitian**

Penelitian ini melibatkan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Bandar Lampung.

### **3. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah mutu sekolah sebagai variable terikat, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai variabel bebas serta Ruang Menghimpun Data (RMD) sebagai variabel *intervening*.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Bandar Lampung

5. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester gasal 2025

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Literatur yang berhubungan dengan mutu sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan ruang menghimpun data ditinjau dalam bab ini untuk melihat keterkaitan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi terhadap peningkatan mutu sekolah melalui ruang menghimpun data SMK Negeri se-kota Bandar Lampung.

### 2.1 Mutu Sekolah

Sekolah sebagai organisasi adalah perkumpulan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik itu yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, dimana fungsinya sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam pembangunan bangsa dan negara. Sekolah memberikan pengajaran kepada peserta didik dibawah pengawasan guru. Sekolah merupakan salah satu wadah dalam menjalankan fungsi pendidikan nasional. Fungsi pendidikan nasional dalam peningkatan sumberdaya manusia dapat dicapai dengan proses pendidikan yang baik dan terarah. Menurut Sudarwan (2020), mutu pendidikan mencakup inputan, proses, dan output pendidikan yang saling terikat dalam membentuk satu kesatuan kualitas layanan pendidikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sallis (2021) bahwa mutu sekolah sebagai filosofi perbaikan berkelanjutan yang dapat menyediakan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, baik saat ini maupun masa mendatang. Pendidikan bermutu tidak hanya dilihat dari lulusannya saja, tetapi pendidikan harus menghasilkan lulusan yang dapat memahami masyarakatnya dengan segala faktor yang dapat mendukung mencapai sukses (Kusumawati & Indonesia, 2022). Peningkatan mutu pendidikan harus diupayakan dengan terus

menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai.

Pendidikan yang berkualitas atau bermutu dapat dilihat dari tiga aspek yaitu mutu sarana dan prasarana, mutu pendidik dan tenaga kependidikan serta mutu proses pembelajaran (Aji & Vidya, 2023). Mutu sarana dan prasarana sebagai alat penunjang kualitas hasil pendidikan sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik dan nyaman. Mutu pendidik dan tenaga kependidikan merupakan tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan selalu melakukan update kemampuan diri sehingga memberikan pelayanan terbaik sebagai upaya meningkatkan mutu lulusan. Mutu proses pembelajaran meliputi interaksi antara siswa, pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta lingkungan sekitar agar terdapat perubahan positif dari tingkah laku peserta didik setelah mengikuti pembelajaran.

Menurut Hoy dan Misket (2013) demensi utama mutu sekolah meliputi:

1. Efektifitas pengajaran dan pembelajaran

Mengacu pada sejauh mana proses pengajaran dan pembelajaran di Sekolah mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Meliputi kualitas kurikulum, metode pengajaran, penilaian dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

2. Kepemimpinan dan tata kelola

Hal ini berkaitan dengan kualitas kepala sekolah, struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, dan sistem manajemen sekolah. Sekolah yang bermutu memiliki karakter pemimpin yang kuat dan manajemen tata kelola yang efektif.

3. Pengembangan professional guru

Aspek ini mencakup dukungan sekolah yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi diri baik pengetahuan, keterampilan maupun aspek lainnya yang menunjang professional guru. Sekolah yang bermutu akan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan professional berkelanjutan.

4. Iklim sekolah

Aspek ini berhubungan dengan hubungan social dan emosional warga sekolah yang mencakup siswa, guru, dan tenaga kependidikan. Sekolah yang bermutu

memiliki iklim yang baik, pengembangan budaya positif dan hubungan social emosional yang kuat.

#### 5. Penggunaan sumberdaya

Aspek ini berhubungan dengan pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki sekolah untuk menunjang proses pembelajaran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekolah yang bermutu akan memprioritaskan proses pembelajaran dan peningkatan mutu sekolah dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien

#### 6. Keterlibatan orang tua dan masyarakat

Aspek ini berhubungan dengan peran serta dan dukungan orang tua dan masyarakat dalam mendukung proses pendidikan. Sekolah yang bermutu akan melibatkan orang tua memantau perkembangan siswa dan menjalin kerjasama dengan pihak lain yang dapat mendukung program-program sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu sekolah.

#### 7. Prestasi siswa

Perkembangan peserta didik menjadi focus dalam proses pembelajaran. Sekolah yang bermutu akan memfasilitasi proses pembelajaran seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan prestasi siswa.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Siahaan et al., 2022) bahwa pendidikan/ sekolah yang bermutu dapat ditingkatkan apabila sekolah memiliki 1) dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) kurikulum yang relevan, 5) lulusan yang berkualitas, 6) dukungan masyarakat dan orang tua siswa 7) Teknologi dan akses informasi

Dari beberapa penelitian tentang mutu sekolah dapat disimpulkan bahwa mutu Pendidikan dapat karena adanya kerjasama dari semua pihak yang berhubungan dengan proses Pendidikan untuk meningkatkan layanan Pendidikan. Faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan mutu sekolah yang dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan trasformasional kepala sekolah dan budaya organisasi. Selain itu, kebijakan baru tentang penggunaan system informasi managemen sebagai salah satu dasar dalam pengambilan keputusan

berupa aplikasi Ruang Menghimpun Data oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung juga mempengaruhi peningkatan mutu sekolah terutama mutu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Bandar Lampung.

## **2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **a. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan melalui aktivitas mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi (Siahaan et al., 2022). Selanjutnya, Soebagio Atmodipuro mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni seseorang mempenaruhi atau membimbing orang lain untuk mencapai tujuan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Kosim, 2017). Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok atau organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Sekolah sebagai institusi pendidikan memiliki berbagai dimensi yang saling berkaitan dan menunjang kegiatan pembelajaran untuk mengembangkan potensi peserta didik. Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan tertinggi, memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru guru, staff dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan (Minsih et al., 2019). Untuk itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan managerial, mampu berkolaborasi dengan seluruh warga sekolah untuk memajukan mutu sekolah, memanfaatkan seluruh sumberdaya yang dimiliki sekolah untuk mencapai visi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan literatur ada beberapa gaya kepemimpinan yang mempengaruhi komitmen organisasi guru di Indonesia, yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan instruksional, kepemimpinan visioner dan kepemimpinan situasional (Bush, 2020).

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional akan mampu membawa kesadaran pengikutnya dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, dan mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang cendurung mengadopsi pendekatan demokratis pada gaya kepemimpinannya. Sebagai hasilnya, ketika kepala sekolah mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik, maka akan memiliki potensi untuk melibatkan para stakeholder dalam mencapai tujuan-tujuan Pendidikan. Parameter yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan ini adalah dengan melihat dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Parameter ini digunakan dengan alasan bahwa pengikut pemimpin transformasional akan termotivasi untuk terus melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.. (Angelia & Astiti, 2020)

### 2. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner menekankan bahwa keberadaan visi sangat penting bagi organisasi yang ingin mewujudkan organisasi efektif dan kompetitif. Kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang dibimbing oleh visi organisasi. Sebuah organisasi yang ingin maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas, dipahami oleh semua anggota organisasi baik jajaran manajemen sampai keamanan (*security*) bahkan sampai *cleaning service* atau bagian kebersihan (Mukti, 2018).

### 3. Kepemimpinan Instruksional

kepemimpinan instruksional kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah yang memprioritaskan aktivitasnya pada pembelajaran yaitu dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga guru dapat memberikan layanan belajar terbaik kepada siswa sehingga dapat

meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan. tiga dimensi untuk konstruksi kepemimpinan instruksional, yaitu: mendefinisikan misi sekolah, mengelola program pengajaran program instruksional, dan mengembangkan iklim pembelajaran sekolah yang positif. (Diah Ayu, 2024)

#### 4. Kepemimpinan Situasional

Pendekatan situasional menekankan bahwa kepemimpinan terdiri dari dimensi direktif dan dimensi pendukung, bahwa masing-masing harus diterapkan secara tepat dalam situasi tertentu. kepala sekolah harus didasarkan pada hasil analisis terhadap situasi yang dihadapi pada suatu saat tertentu dan mengidentifikasi kondisi anggota yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus mampu mengatasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat. Keputusan yang tepat adalah keputusan yang berbobot dan dapat diterima oleh bawahannya. Peran kepemimpinan situasional kepala sekolah menjadi sangat penting dalam upaya mengatasi berbagai permasalahan yang ada.(Akbar & Imaniyati, 2019)

#### b. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transfromasion merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moral dan motivasinya Bass B.M (2006). Pemimpin trasformasional dapat memberikan dampak atau pengaruh kepada para timnya untuk lebih percaya, dan segan serta mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap anggotanya untuk memiliki performa yang lebih tinggi. Menurut Lestari (2021) Pemimpin transformasional dapat mentransformasi pengikutnya dengan:

1. Meningkatkan kesadaran atas pentingnya pekerjaan dan nilai dari tugas pekerjaan tersebut
2. Menekankan kepada pengembangan tim dalam mencapai tujuan organisasi dari pada kepentingan masing-masing pribadi
3. Mengutamakan kebutuhan dari tingkat kebutuhan paling tinggi.

Salah satu karakteristik utama pemimpin transformatif adalah kemampuan mereka untuk menciptakan budaya organisasi yang dinamis. Mereka mampu menciptakan lingkungan kerja yang memperbolehkan pertukaran ide, kreativitas,

dan inovasi. Melalui pola kepemimpinan yang terbuka dan inklusif, mereka memfasilitasi kolaborasi antar anggota tim untuk mencapai tujuan bersama (Permatasari et al., 2023).

Pemimpin transformatif memainkan peran penting dalam mengubah paradigma tradisional kepemimpinan menjadi suatu model yang lebih dinamis dan inspiratif. Pemimpin transformatif juga berperan sebagai sumber motivasi dan inspirasi bagi anggotanya, memberikan keteladanan kepada anggotanya, menunjukkan integritas, dan meneguhkan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh organisasi. Dengan sikap yang optimis dan semangat yang tinggi, kepala sekolah mampu mempengaruhi warga sekolah untuk berusaha dan berkontribusi secara maksimal. Kepercayaan dan komitmen yang ditanamkan akan membantu mengatasi hambatan yang mungkin timbul dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pertumbuhan personal dan profesional warga sekolah dengan memberikan dukungan, bimbingan, serta umpan balik yang konstruktif. Pemimpin transformatif menciptakan lingkungan sekolah yang menjunjung tinggi kerjasama dan kolaborasi dengan memastikan bahwa setiap warga sekolah merasa dihargai dan didukung. Pemimpin transformatif menciptakan iklim kerja yang positif di mana kreativitas, inovasi, dan kolaborasi dapat berkembang dengan baik.

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk mengembangkan dunia pendidikan. Danim dan Suparno (2009) menyatakan bahwa untuk menjawab berbagai masalah yang dihadapi sekolah, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Menurut Avilio dan Husaini (2009) formulasi dalam kepemimpinan transformasional meliputi empat dimensi meliputi

#### *1. Idealized Influence*

Perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang-orang yang dipimpinnya. Saling berbagi resiko melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpinnya diatas kepentingan pribadi dan perilaku moral serta etis.

## *2. Inspirational motivation*

Tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpinnya termasuk didalamnya perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi

## *3. Intellectual Simulation*

Pemimpin yang senantiasa mengalih ide-ide baru dan solusi yang kreatif kepada anggota yang dipimpinnya.

## *4. Individualized Consideration*

Pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya.

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kharisma pada kepemimpinan transformasional kepala PAUD untuk meningkatkan mutu pendidik dengan memberdayakan pendidik agar memiliki etos kerja tinggi. Etos kerja pada karakteristik kepemimpinan transformasional dengan menunjukkan produktivitas kerja melalui kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. (Anwar et al., 2022)

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Saleh & Utomo (2018) dimana aspek etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Perhatian anggota tim dimaknai sebagai perilaku pemimpin transformatif dalam merefleksi diri dalam keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Upaya mencapai tujuan tersebut melalui identifikasi kebutuhan bawahan dengan memberikan pembinaan, pembimbingan serta pelatihan melalui pengendalian kapasitas, pendelegasian, pemberian respon dan penghargaan terhadap hasil kinerja yang dicapai oleh pengikut. (Saleh & Utomo, 2018) (Anwar et al., 2022)

Menurut Lestari (2023) dalam buku Kepemimpinan Transformasi menerangkan bahwa untuk mencapai kepemimpinan transformasional yang sinergis, diperlukan 7 (tujuh) prinsip yang meliputi:

1. Siplifikasi

Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan transformasional yang menjelaskan tujuan visi yang akan dicapai.

2. Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen anggotanya terhadap visi yang telah ditetapkan dengan mengoptimalkan motivasi dan memberikan energy positif kepada anggotanya.

3. Fasilitasi

Kemampuan memfasilitasi pembelajaran yang terjadi dalam organisasi secara individu, kelompok maupun kelembagaan untuk menambah modal intelektual anggotanya.

4. Inovasi

Kemampuan secara berani dan bertanggung jawab untuk membuat perubahan yang diperlukan.

5. Mobilitas

Kemampuan mengerahkan semua sumber daya yang ada untuk memperkuat setiap anggotanya terlibat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam mencapai visi dan tujuan bersama

6. Siap Siaga

Kemampuan untuk selalu belajar tentang diri sendiri menyambut perubahan dan paradigma baru yang positif

7. Tekad

Tekad bulat untuk menyelesaikan semua tugas hingga tuntas yang didukung dengan pengembangan spiritual, emosi, fisik dan komitmen.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kepemimpinan trasnformasional kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu memberikan teladan dan memotivasi anggotanya untuk dapat berperan dengan baik dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Demensi yang diambil dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Avalio dan

Husain (2009) yaitu *Idealized Influence, Inspirational motivation, Intellectual Simulation* dan *Individualized Consideration*

### **2.3 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah kumpulan kelompok kerja yang memiliki tujuan sama bersifat pada satu kesatuan, tersusun atas hak, kewajiban, wewenang, fungsi dan tanggung jawab yang saling berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya (Anggreni, 2020)

Dalam sebuah organisasi terdapat interaksi antar individu, kelompok, dan lingkungannya yang saling berkaitan dan berpengaruh satu sama lain. Saling menghargai pendapat guna mencegah berbagai perselisihan. Hubungan interaksi individu satu dengan individu yang lainnya tidak didasarkan atas kemauan mereka sendiri. Melainkan apa yang mereka lakukan terdapat batasan aturan tertentu. Lebih lanjut, Anggraini (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pembeda antara sebuah organisasi satu dengan organisasi lainnya yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Dalam budaya organisasi komunikasi sangat diperlukan dalam meyakinkan dan mempengaruhi aspek kehidupan orang lain. Sehingga budaya organisasi mampu mematahkan akibat organasi yang berubah ketika hal tersebut sudah terencana dengan sebaik-baiknya.

Budaya Organisasi juga dapat sebagai pendukung bahkan penghambat dalam sebuah proses perubahan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting dalam organisasi, yaitu:

(1) menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, (2) memberikan identitas bagi anggota organisasi, (3) memfasilitasi komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu, (4) meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan (5) membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Hadijaya (2020) bahwa Budaya organisasi, di samping dapat mengintegrasikan kegiatan sehari-hari karyawan untuk mencapai tujuan yang direncanakan, juga dapat membantu organisasi beradaptasi dengan baik dengan lingkungan eksternal untuk tanggapan

yang cepat dan tepat (Hadijaya, 2020).

Menurut Sashkin dan Rosenbach (1990) terdapat lima dimensi yang perlu diukur yang memiliki fungsi penting dalam budaya organisasi yaitu:

*a. Managing Change*

Pengertian managing change dalam hal ini adalah seberapa baik organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya secara efektif. Contoh dari perubahan lingkungan adalah seperti yang sedang terjadi bahwa perubahan teknologi dan sosial menjadi sangat cepat, oleh karena itu organisasi harus mampu beradaptasi terhadap hal-hal tersebut.

*b. Achieving Goals*

Seluruh organisasi harus mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Memiliki fokus yang baik terhadap tujuan telah terbukti memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pencapaian dan keberhasilan yang sesungguhnya. Pada bagian ini ingin menilai seberapa efektif organisasi mencapai tujuannya tersebut dan sejauh mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung peningkatan dan pencapaian organisasi.

*c. Coordinated Teamwork*

Tujuan pengukuran dimensi ini adalah sejauh mana suatu organisasi efektif dalam mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok. Keberlangsungan organisasi jangka panjang tergantung pada seberapa baik upaya individu dan kelompok dalam organisasi terjalin, terkoordinasi, dan terangkai bersama sehingga upaya para anggota dalam berkoordinasi terjalin secara efektif.

*d. Cammer Orientation*

Pencapaian organisasi terhadap kepuasan pelanggan merupakan aspek yang sangat penting sehingga memerlukan perlakuan dan penilaian terpisah. Tidak peduli seberapa kuat budaya organisasi dan seberapa baik fungsi organisasi lain dijalankan, tetapi tidak ada yang menginginkan apa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut maka organisasi tersebut tidak akan berhasil. Penilaian pada dimensi ini adalah untuk melihat sejauh mana aktivitas organisasi diarahkan untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan tujuan pelanggan.

*e. Cultural Strength*

Semua organisasi memiliki budaya yang terbentuk dari pola nilai dan keyakinan yang dibagikan oleh sebagian maupun semuanya anggota organisasi. Ketika organisasi menghadapi krisis dan harus memanfaatkan semua sumber daya manusia dan fisiknya, maka budaya yang kuat akan memberikan stabilitas fungsi organisasi yang lebih baik. Dimensi cultural strength adalah tentang sejauh mana anggota organisasi menyetujui nilai dan memeriksa sejauh mana meta-values tertentu hadir di dalam organisasi.

Dari beberapa definisi tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem, norma dan aturan yang mengatur seluruh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku anggotanya untuk meningkatkan peran dan prestasi dalam mencapai tujuan bersama. Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki budaya tersendiri, yang dipengaruhi oleh nilai, persepsi, kebiasaan, kebijakan pendidikan dan perilaku masyarakat di dalamnya (Syamsuddin, 2020). Dalam menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, sekolah harus memiliki budaya organisasi sekolah yang efektif. Di sekolah terjadi interaksi yang saling tergantung antara individu dengan lingkungan fisik dan sosialnya. Dalam hal ini, sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap siswa dengan tata ruang dan lingkungan sosial yang berbeda (Nurfajrina et al., 2022).

Hasil penelitian Wibowo dan Saptono (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat di sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa sekolah dengan budaya kerja yang menekankan pada kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran profesional cenderung memiliki guru dengan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Sujana, I.N. (2020) mengemukakan pendapat berdasarkan penelitian di sekolah yang dianalisis dan ditemukan adanya tanda-tanda kelemahan budaya organisasi. Oleh karena itu, saran-saran berikut harus dibuat: 1) Penyelenggara sekolah dapat mempengaruhi mutu pendidikan di

sekolah. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah sangat penting bagi guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik kualitas pendidikannya. 2) Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, selain kepemimpinan kepala sekolah juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Karena semakin banyak kepala sekolah tertarik pada pemimpin sekolah, semakin positif pengaruhnya terhadap mutu pendidikan. 3) Selain unsur pendidikan di sekolah yaitu guru dan pimpinan sekolah, peningkatan mutu pendidikan memerlukan peran sentral dan strategis dari pemerintah (dalam hal ini Kementerian Pendidikan) dan harus terus memberikan pembinaan dan pengarahan.

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor selain kepemimpinan kepala sekolah, maka penting untuk memastikan bahwa mutu pendidikan di sekolah terus ditingkatkan dan dilaksanakan secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan mutu sekolah terutama di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Bandar Lampung perlu penelitian lebih mendalam. Dalam penelitian ini, demensi budaya organisasi meliputi *managing Chang, Achieving Goals, Coordinated Teamwork, Customer Orientation, dan Culture Strength*.

#### **2.4 Ruang Menghimpun Data (RMD)**

Ruang Menghimpun Data (RMD) Merupakan aplikasi yang diluncurkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Lampung pada tahun 2025. Ruang Menghimpun Data (RMD) adalah aplikasi yang dirancang untuk mengumpulkan dan mengelola data sekolah secara terintegrasi, yang memungkinkan pemantauan serta perbandingan data sebelum dan sesudah (*before & after*) pada data terkini dan tahun sebelumnya, serta memungkinkan untuk evaluasi ketercapaian tujuan. Tujuan dari penggunaan aplikasi ini bagi sekolah-sekolah negeri dibawah binaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung adalah Pengumpulan Data yang Akurat. Memastikan data yang dikumpulkan dari sekolah-sekolah SMA, SMK, dan SLB di Provinsi Lampung adalah akurat dan *up-to-date*. Dengan mempertimbangkan, efisiensi pengelolaan data, integrasi data, transparansi dan akuntabilitas, pemantauan data sekolah, monitoring perkembangan sekolah

Manfaat dari penggunaan aplikasi Ruang Menghimpun Data (RMD) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan
2. Rangkuman informasi terbaru terkait kondisi sekolah melalui telepon genggam
3. Pengawasan yang lebih efisien
4. Efisiensi waktu dan biaya dalam pengolahan data
5. Kemudahan akses dan transparansi
6. Meningkatkan jangkauan informasi sekolah

Pihak-pihak yang dapat terlibat untuk melakukan input data pada aplikasi RMD (Ruang Menghimpun Data) antara lain adalah: Waka Sarana dan Prasarana, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Humas dan Operator Sekolah



Gambar 2. 1 Fitur Ruang Menghimpun Data

Fitur-fitur dalam Aplikasi Ruang Menghimpun Data (RMD) meliputi :

1. Fitur Peserta Didik

Fitur ini berisi tentang jumlah peserta didik pada masing-masing satuan pendidikan dari tahun ke tahun. Sehingga dapat diperoleh grafik peningkatan atau penurunan siswa setiap tahunnya.

## 2. Fitur Pendidikan Karakter

Fitur ini berisi tentang pendidikan karakter yang telah dilakukan oleh sekolah sesuai dengan penerapan “Generasi Cerdas berakhlak dan berbudaya”

## 3. Fitur SPMB

Fitur ini menampilkan data sistem penerimaan murid baru tahun ini dan tahun sebelumnya sehingga dapat diperoleh data perbandingan serta target yang tercapai setiap tahunnya.

## 4. Fitur Lulusan

Fitur ini menampilkan data kelulusan saat ini dan tahun sebelumnya sebagai perbandingan serta melihat apakah target sudah tercapai atau belum. Fitur ini menampilkan jumlah lulusan yang telah bekerja, melanjutkan dan berwiraswasta.

## 5. Fitur GTK dan PTK

Fitur ini menampilkan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan pada setiap sekolah. Dalam fitur ini juga dapat menampilkan riwayat pendidikan dan pelatihan dari masing-masing GTK dan PTK.

## 6. Fitur Sarpras

Menampilkan data Sarana dan Prasarana yang telah dimiliki sekolah. Menampilkan perubahan sarana dan prasarana serta kondisi sebelum dan sesudahnya.

## 7. Data Prestasi

Fitur ini menampilkan data prestasi yang telah diraih sekolah baik prestasi sekolah, prestasi siswa, prestasi guru maupun prestasi PTK baik tingkat kota, propinsi maupun nasional dan internasional. Dari data ini diperoleh rekapan prestasi masing-masing jenjang dari tahun ke tahun.

Penerapan ruang menghimpun data di sekolah melibatkan pengembangan sistem dan budaya yang mendukung penggunaan data secara efektif. Datnow dan Park (2014) mengidentifikasi beberapa komponen penting dalam membangun kapasitas sekolah untuk menggunakan data, meliputi:

### 1. Kepemimpinan yang Mendukung

Kepala sekolah dan tim kepemimpinan perlu memberikan dukungan, sumber daya, dan arah yang jelas untuk penggunaan data. Mereka juga perlu menjadi model dalam menggunakan data untuk pengambilan keputusan.

## 2. Infrastruktur Teknologi dan Sistem Data

Sekolah memerlukan sistem yang efektif untuk mengumpulkan, menyimpan, mengakses, dan menganalisis data. Infrastruktur ini harus memfasilitasi akses mudah ke data yang relevan dan tepat waktu.

## 3. Pengembangan Profesional

Guru dan staf perlu mendapatkan pelatihan dan dukungan untuk mengembangkan literasi data dan kemampuan analisis. Pengembangan profesional harus fokus pada interpretasi data dan aplikasinya dalam praktik.

## 4. Budaya Kolaboratif

Sekolah perlu mengembangkan budaya di mana guru secara kolaboratif menganalisis dan menggunakan data untuk meningkatkan pembelajaran. Komunitas pembelajaran profesional dapat menjadi wadah untuk kolaborasi berbasis data.

## 5. Struktur dan Rutinitas

Sekolah perlu menetapkan struktur dan rutinitas yang mendukung penggunaan data secara reguler, seperti pertemuan tim data, siklus penyelidikan, dan protokol analisis data.

Dalam dunia pendidikan di negara kita, penerapan ruang menghimpun data di sekolah didukung oleh berbagai kebijakan dan inisiatif, seperti Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Educational Management Information System/EMIS), Aplikasi Dapodik (Data Pokok Pendidikan), dan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP). Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2016), data yang akurat dan komprehensif merupakan dasar untuk perencanaan, implementasi, dan evaluasi program pendidikan yang efektif.

Hasil penelitian Karyanto (2018) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen berbasis komputer di sekolah-sekolah Indonesia telah meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan akses terhadap informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Namun, tantangan masih dihadapi dalam hal infrastruktur, kapasitas sumber daya manusia, dan budaya penggunaan data. Penelitian serupa telah dilakukan oleh Septiani (2023) dengan hasil terdapat pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap kepuasan pelanggan di

SMP Islam Al Azhar 25 Tangerang Selatan dengan indicator kualitas system, kualitas informasi, kemudahan penggunaan dan kepuasan pemakai. Selain itu penelitian tentang penggunaan aplikasi sebagai penunjang dalam pengambilan keputusan seperti Ruang Menghimpun Data namun memiliki nama yang berbeda telah dilakukan oleh Fatmawati (2023) yang hasilnya menunjukan bahwa Eduation Management Information System (EMIS) merupakan aplikasi yang membantu sekolah dalam menyusun, pengelola, menyimpan dan menganalisi data yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian tentang penggunaan Ruang Menghimpun Data (RMD) yang telah di gunakan oleh sekolah-sekolah negeri di Propinsi Lampung belum pernah dilakukan, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh penggunaan Ruang Menghimpun Data (RMD) terhadap peningkatan mutu sekolah terutama mutu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Bandar Lampung.

## **2.5 Kerangka Pikir Penelitian**

### **a. Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Sekolah**

Kepemimpinan trasformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan mutu sekolah. mengubah paradigma tradisional kepemimpinan menjadi suatu model yang lebih dinamis dan inspiratif. pemimpin transformatif juga berperan sebagai sumber motivasi dan inspirasi bagi anggotanya. memimpin dengan teladan, menunjukkan integritas, dan meneguhkan nilai- nilai yang dipegang teguh oleh organisasi. Dengan demikian diduga ada pengaruh kepemimpinan trasformasional kepala sekolah terhadap peningkatan mutu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kota Bandar Lampung.

### **b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan mutu sekolah**

Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki budaya tersendiri, yang dipengaruhi oleh nilai, persepsi, kebiasaan, kebijakan pendidikan dan perilaku masyarakat di dalamnya Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang memiliki guru yang beragam sehingga budaya yang ada pada sekolah mengharuskan seorang guru dapat berbaur ke dalam budaya organisasi agar dapat meningkatkan mutu

sekolah. Dengan demikian diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan mutu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kota Bandar Lampung.

**c. Pengaruh Ruang Menghimpun Data (RMD) terhadap peningkatan mutu sekolah**

Penerapan sistem informasi manajemen berbasis komputer di sekolah-sekolah Indonesia telah meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan akses terhadap informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Penggunaan ruang menghimpun data di sekolah melibatkan pengembangan sistem dan budaya yang mendukung penggunaan data secara efektif. Dengan demikian diduga ada pengaruh Ruang Menghimpun Data (RMD) terhadap peningkatan mutu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kota Bandar Lampung.

**d. Pengaruh Kepemimpinan trasformasional kepala sekolah terhadap Ruang Menghimpun Data**

Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk mengembangkan dunia pendidikan untuk menjawab berbagai masalah yang dihadapi sekolah, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Dengan demikian diduga ada pengaruh Kepemimpinan trasformasional kepala sekolah terhadap Ruang Menghimpun Data.

**e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Ruang Menghimpun Data**

Penerapan ruang menghimpun data di sekolah melibatkan pengembangan sistem dan budaya yang mendukung penggunaan data secara efektif. Dengan mengidentifikasi beberapa komponen penting dalam membangun kapasitas sekolah untuk menggunakan data dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap Ruang Menghimpun Data.

**f. Pengaruh Kepemimpinan trasformasional kepala sekolah terhadap peningkatan mutu sekolah melalui Ruang Menghimpun Data**

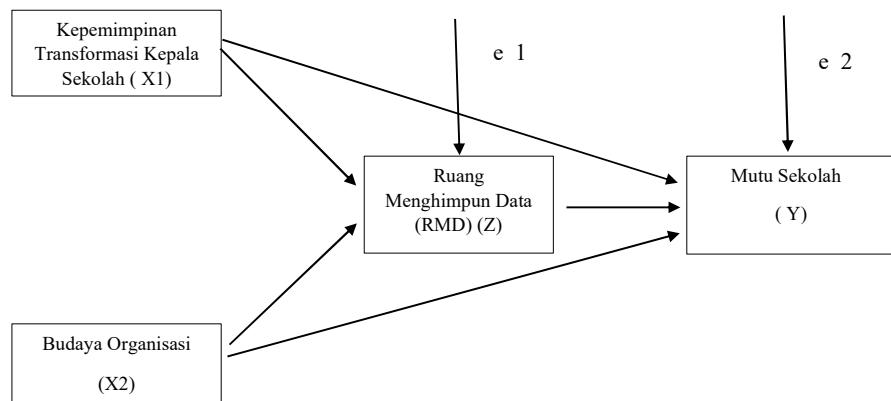
Data yang akurat dan komprehensif merupakan dasar untuk perencanaan, implementasi, dan evaluasi program pendidikan yang efektif. Penerapan sistem informasi manajemen berbasis komputer di sekolah-sekolah dapat meningkatkan

efisiensi pengelolaan data dan akses terhadap informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan kepala sekolah dalam menjawab perubahan yang terus terjadi. Dengan demikian diduga ada pengaruh Kepemimpinan trasformasional kepala sekolah terhadap peningkatan mutu sekolah melalui Ruang Menghimpun Data.

**g. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap peningkatan mutu sekolah melalui Ruang Menghimpun Data**

Peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor penunjang salah satunya adalah budaya organisasi yang dapat dilihat dari peningkatan mutu melalui aplikasi ruang menghimpun data. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan secara optimal peran warga sekolah sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Dengan demikian diduga ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap peningkatan mutu sekolah melalui Ruang Menghimpun Data

Alur kerangka berfikir digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2. Kerangka Pikir**

Keterangan:

X1-Y : Pengaruh X1 secara langsung terhadap Z

X2-Y : Pengaruh X2 secara langsung terhadap Z

Y-Z : Pengaruh Z secara langsung terhadap Y

X1-Z : Pengaruh X1 terhadap Y

X2-Z : Pengaruh X2 terhadap Y

X1-Y-Z: Z memediasi pengaruh X1 terhadap Y

X2-Y-Z: Z memediasi pengaruh X2 terhadap Y

e1 : pengaruh variabel luar terhadap Z

e2 : pengaruh variabel luar terhadap Y

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka piker, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap Ruang Menghimpun Data (RMD) SMK Negeri Kota Bandar Lampung
- b. Terdapat Pengaruh budaya organisasi terhadap Ruang Menghimpun Data (RMD) SMK Negeri Kota Bandar Lampung
- c. Terdapat pengaruh Ruang Menghimpun Data (RMD) terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung
- d. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung
- e. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung?
- f. Ruang Menghimpun Data (RMD) memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung?
- g. Ruang Menghimpun Data (RMD) memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap mutu sekolah SMK Negeri Kota Bandar Lampung

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan, jenis dan Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengkaji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variable. Variabel-variabel yang diukur menggunakan instrument penelitian berupa angka-angka yang dapat dianalisis menggunakan proses statistic. Data kuantitatif dapat diambil dengan menggunakan ter maupun kuesioner. Namun pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah *ex post facto* yaitu penelitian berusaha menentukan penyebab kejadian peristiwa pengaruh dan yang mempengaruhi telah terjadi dan diteliti oleh peneliti dalam tinjauan kebelakang (Surdjana, 2005). Pemilihan metode yang tepat sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian. Metode merupakan cara ilmiah yang diambil untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Hasnunidah, 2017).

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **a. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau keseluruhan subjek (Arikunto, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri se-Kota Bandar Lampung yang tersebar di 9 (Sembilan) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Bandar Lampung yang jumlah 754 guru yang bisa dilihat pada Tabel 3.1.

sekolah dengan menentukan proporsional jumlah sampel dari masing-masing sekolah dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada masing-masing sekolah yang akan diteliti. Jumlah sample setiap sekolah didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{x}{y} \times N$$

Keterangan:

S = target jumlah sampel

x = jumlah populasi setiap sekolah

y = jumlah populasi keseluruhan sekolah sampel

N= jumlah keseluruhan sampel (Sulistyastuti & Si, 2007)

Jumlah sampel dari masing-masing disekolah dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3. 2 Jumlah Sampel Sekolah

No	Nama Sekolah	Populasi	Perhitungan sampel	Sampel
1.	SMK Negeri 1 Bandar Lampung	95	(95/756) x 263 = 33,04	33
2.	SMK Negeri 2 Bandar Lampung	121	(121/756) x 263 = 42,09	42
3.	SMK Negeri 3 Bandar Lampung	38	(38/756) x 263 = 13,22	13
4.	SMK Negeri 4 Bandar Lampung	157	(157/756) x 263 = 54,61	55
5.	SMK Negeri 5 Bandar Lampung	75	(75/756) x 263 = 26,09	26
6.	SMK Negeri 6 Bandar Lampung	49	(49/756) x 263 = 17,05	17
7.	SMK Negeri 7 Bandar Lampung	90	(90/756) x 263 = 31,30	31
8.	SMK Negeri 8 Bandar Lampung	91	(91/756) x 263 = 31,65	32
9.	SMK Negeri 9 Bandar Lampung	40	(40/756) x 263 = 13,92	14
<b>JUMLAH</b>		<b>756</b>		<b>263</b>

Sumber: perhitungan peneliti

Berdasarkan perhitungan sampel masing-masing sekolah, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 263 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan untuk pilot study adalah sebanyak 30 guru. *Pilot study* merupakan pengujian awal atau upaya uji coba atas instrument penelitian. Guru yang dijadikan sampel *pilot study* tidak diikutsertakan lagi dalam penelitian ini.

### 3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini akan mengukur empat variabel yang diteliti, yakni mutu sekolah sebagai variabel terikat, variabel trasformasional kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai variabel bebas serta Ruang Menghimpun Data (RMD) sebagai variabel *intervening*

### **3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian**

Definisi konseptual penelitian adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang berdasarkan para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Definisi konseptual penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Variabel Terikat**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah peningkatan mutu sekolah. Peningkatan mutu sekolah merupakan proses sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan dan pengajaran di sekolah. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisiensi, inklusif, dan responsive terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat. Peningkatan mutu sekolah dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi yang baik, managemen sekolah yang baik, kurikulum, sarana dan prasarana serta peningkatan di bidang lainnya.

#### **b. Variabel Bebas**

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas yaitu Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi.

##### **1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memotivasi anggotanya untuk mencapai prestasi tertinggi mereka, mendorong inovasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

##### **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pola dari asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi untuk memecahkan masalah mencapai tujuan yang direncanakan. Budaya organisasi terbentuk dalam perjalanan organisasi tersebut yang dibentuk dan angota organisasi.

#### **c. Variabel Intervening**

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Ruang Menghimpun Data (RMD). Ruang menghimpun data merupakan suatu aplikasi yang berisi perubahan

data setiap sekolah yang dapat diakses oleh seluruh masyarakat. Melalui ruang menghimpun data, masyarakat dapat mengetahui perkembangan masing-masing sekolah mulai dari pendidikan karakter siswa, data pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, prestasi sekolah, system penerimaan murid baru hingga keterserapan lulusan.

### **3.5 Definisi Operasional**

Definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan dalam penelitian secara detail definisi operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Mutu Sekolah**

Mutu sekolah adalah skor total yang diperoleh dari peningkatan mutu sekolah yang meliputi: kurikulum dan pembelajaran, kepemimpinan dan managerial, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, keuangan pendidikan, sarana dan prasarana serta partisipasi masyarakat.

#### **b. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Kepemimpinan transformasional adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu: *Idealized influence, Inspiration motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration.*

#### **c. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner budaya organisasi yang terdiri dari lima dimensi yaitu: *managing change, achieving goals, coordinated teamwork, customer*

#### **d. Ruang Menghimpun Data**

Ruang Minghimpun Data (RMD) adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner kepuasan kerja yang terdiri dari empat dimensi yaitu kualitas system, kualitas informasi, penggunaan, kepuasan pemakai.

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan Slake Linker, dengan lima pilihan yaitu, SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (ragu-ragu), KS (Kurang Setuju) dan SK (Sangat Kurang Setuju). Pembobotan nilai dari pernyataan tergantung pada pernyataan yang disajikan apakah *favourable* atau *unfavourable*,

Pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan kuesioner yang bersifat negative sehingga ketika semakin responden setuju dengan pernyataan tersebut maka nilai variabel semakin kecil. Pernyataan *unfavourable* diberi tanda (\*) dalam kuesioner. Bobot nilai dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3. 3 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian

Pernyataan	<i>Favorable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Kurang setuju	2	4
Sangat kurang setuju	1	5

### 3.6 Kisi-kisi Instrument Penelitian

Kisi- kisi instrument penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel mutu sekolah, kepemimpinan transfromasional, budaya organisasi dan Ruang Menghimpun Data (RMD) yang dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrument Penelitian Kepemimpinan Transformasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1	Mutu Sekolah (Triwiyanto, 2013)	Kurikulum dan Pembelajaran	Relevansi kurikulum nasional	1,2,3
			Relevansi kurikulum berstandar industri	
			Implementasi kurikulum yang efektif	
		Kepemimpinan dan Managerial	Warga sekolah mengetahui visi sekolah	4,5,6
			Adanya pembagian tugas yang jelas	
			Pengambilan keputusan berdasarkan data	
			Perkembangan akademik dan non akademik siswa	7,8,9
			Kompetensi Lulusan	
			Pendidikan karakter	
		Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan	10,11,12
			Guru mampu mengembangkan pembelajaran	
		Keuangan	Adanya pembiayaan untuk pengembangan sekolah	13,14
			Pengembangan anggaran yang transparan	

		Sarana dan Prasarana	Ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran Peningkatan ruang praktek dan peralatan praktek berstandar industri	15,16
		Partisipasi Masyarakat	Keterlibatan orang tua dalam pendidikan Peningkatan kerjasama dengan DUDI dan pihak lain	17,18,19
2.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Bass & Avolio, 1990)	Idealized Influence	Menimbulkan rasa hormat (respect) dan Percaya diri (trust) Saling Berbagi Resiko Melalui pertimbangan atas kebutuhan para guru	1,2 3,4
		Inspiration Motivation	Menyediakan tantangan pekerjaan bagi guru Melaksanakan komitmen terhaap sasaran organisasi Membangkitkan antusiasme dan optimism guru	5,6 7,8 9
		Intellectual Stimulation	Sikap dan perilakunya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang Secara intelektual mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif	10,11 12,13
		Individualized Consideration	Memberikan perhatian kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan guru Memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru dengan memperhatikan individu	14,15 16,17,18
3.	Budaya Organisasi (Sashkin & Rosenvach, 1990)	Managing Change	Organisasi dan anggotanya mampu menghadapi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan	1,2,3
		Achieving Goals	Organisasi mampu mencapai tujuannya dan sejauh mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung pencapaian organisasi	4,5
		Coordinated Teamwork	Organisasi mampu mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok	6,7,8,9,10,11
		Customer Orientation	Aktivitas organisasi mampu diarahkan untuk	12,13,14

			mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan tujuan pelangga	
		Cultural Strength	Anggota organisasi menyetujui nilai dan memeriksa sejauh mana meta-values tertentu hadir di organisasi	15,16,17
4	Ruang Menghimpun Data (RMD)	Kualitas Sistem	Sistem pada Ruang Menghumpun Data (RMD) memiliki keakurasan, kemudahan penggunaan dan hasil kerja sistem	1,2,3,4
		Kualitas informasi	Informasi yang ada pada Ruang Menghumpun Data (RMD) relevan dapat diakses dengan cepat dan konsisten	5,6,7,8,9
		Penggunaan	Ruang Menghimpun Data (RMD) dapat memberikan kenyamanan pada pengguna dan dapat memenuhi keinginan pengguna	10,11,12,13
		Kepuasan Pemakai	Hasil yang diperoleh dari Ruang Menghumpun Data (RMD) dapat memberikan perasaan puas, fungsional dan Hasil informasi yang baik.	14,15,16,17

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan responden sesuai dengan permintaan pengguna (Hartono, 2018). Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan guru terhadap peningkatan mutu sekolah melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan ruang menghimpun data. Skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah skala *Likert* dengan 5 (lima) pilihan jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (Setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak STS (sangat tidak setuju).

### 3.8 Kalibrasi Instrumen Penelitian

Penggunaan instrument untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba instrument disarankan untuk dilakukan minimum pada 30 perwakilan populasi dimana tujuannya dalam survei awal dan pengembangan skala (Ramdhani, 2021). Oleh karena itu, pada penelitian ini uji coba instrument dilakukan pada 30 guru SMK Negeri Se Provinsi Lampung yang bukan merupakan bagian dari sampel penelitian.

Suatu instrument dalam penelitian dapat digunakan untuk menggali data yang diperlukan ketika memenuhi dua syarat penting dalam penelitian yaitu validasi dan reliabel.

#### a. Uji Validitas Instrumen

Dalam melakukan suatu penelitian, angket yang akan digunakan harus dilakukan uji validitas terlebih dahulu. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan suatu instrument. Arikunto (2008) menjelaskan bahwa sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur.

Validitas merupakan parameter yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penentuan harga korelasi antarbagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan tiap alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas alat ukur atau instrumen harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrumen pada penelitian ini diukur dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Kesesuaian nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritis *Product Moment* dengan keputusan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid (Arikunto, 2010).

### **b. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas merupakan pengujian tingkat konsistensi instrument itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukurnya. Keandalan instrumen dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS.

Kriteria pengujian  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

### **3.9 Uji Prasyarat Analisis Data**

Uji prasyarat analisis data adalah uji prasyarat untuk parametrik dan analisis regresi linier berganda. Uji prasyarat analisis data pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji homogenitas, linieritas dan uji multikolinieritas.

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), peningkatan mutu sekolah (Y), dan Ruang Menghimpun Data (Z). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak (Arikunto,2010)

Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer dengan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *kolmogrov smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah  $\alpha = 0,05$ .

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H0: sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1: sampel tidak berasal dari populasi berdistrbusi normal

Kriteria Uji:  $H_0$  diterima jika data berdistribusi normal dengan nilai Asymtotis Significance dari Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2010). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji glejser. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi  $\alpha > 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan ( $H_1$ ) ditolak, dan jika nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$ , maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan ( $H_1$ ) diterima.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$H_0$ : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas  $H_1$ : terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian  $H_0$  diterima jika Asimtotik *Significance* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

### **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya (Arafah & Tanjung, 2019). Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinearitas) diantara variabel-varibel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas

maka: (a) Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat, (b) Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y), (c) Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas adalah:  $H_0$ : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

$H_1$ : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria:

- a. Mempunyai angka Tolerance di atas ( $> 0,10$ ) tidak terjadi multikolinieritas
- b. Mempunyai nilai VIF di bawah ( $< 10$ ), maka tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan ( $H_0$ ) diterima.

#### **d. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier (Arafah & Tanjung, 2019). Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antar variabel penelitian. Kriteria uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat linearity pada tabel Anova, langkah- langkah uji linieritas sebagai berikut:

$H_0$  : pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

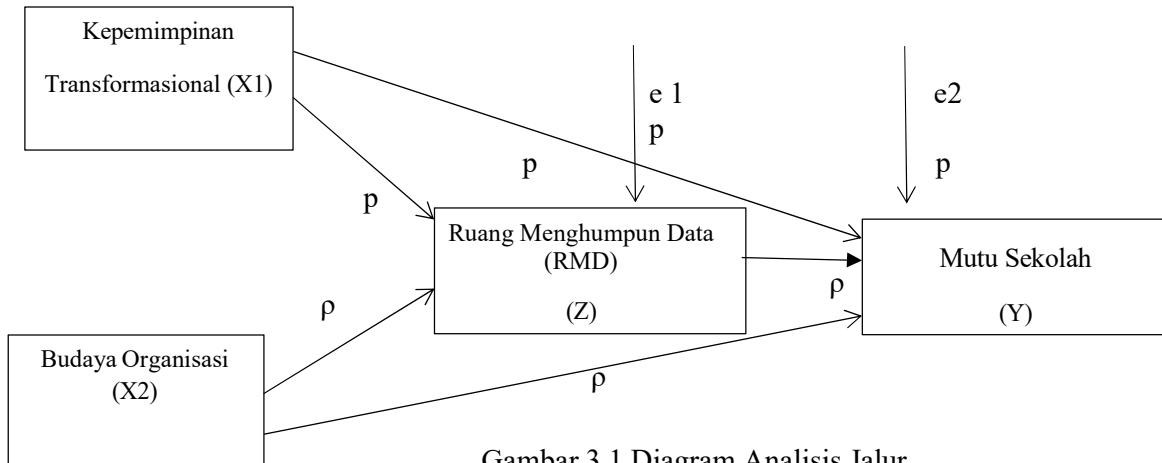
$H_1$  : pola sebaran variabel X dan variabel Y membentuk garis linier

Kriteria Uji:  $H_0$  diterima jika nilai sig. linearity pada tabel Anova  $> 0,05$  dan  $H_1$  diterima jika nilai sig. linearity pada tabel Anova  $< 0,05$ .

### **3.10 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah teknik analisis untuk membuat kajian hipotesis hubungan sebab akibat yang bersifat searah dengan menggunakan korelasi, selain itu analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi berganda, yaitu analisis jalur merupakan bentuk umum dari regresi berganda (Sarwono, 2014).

Model jalur dalam penelitian ini terdiri pada kerangka pikir yang merupakan hubungan antara variabel eksogen (variabel bebas), perantara, dan variabel endogen (variabel terikat). Sedangkan menurut (Bryman & Cramer, 2001), tujuan dari analisis jalur Hubungan tersebut dapat disajikan dalam diagram analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

- P1 : Pengaruh X1 secara langsung terhadap Z
- P2 : Pengaruh X2 secara langsung terhadap Z
- P3 : Pengaruh Z secara langsung terhadap Y
- P4 : Pengaruh X1 terhadap Y
- P5 : Pengaruh X2 terhadap Y
- P6 : Z memediasi pengaruh X1 terhadap Y
- P7 : Z memediasi pengaruh X2 terhadap Y
- e1 : pengaruh variabel luar terhadap Z
- e2 : pengaruh variabel luar terhadap Y

Berdasarkan diagram jalur diatas setiap variabel memiliki efek langsung pada peningkatan mutu sekolah. Selain itu setiap variable memiliki efek tidak langsung pada Peningkatan Mutu sekolah melalui Ruang Menghimpun Data. Kepemimpinan transformasional ke ruang menghimpun data dan ruang menghimpun data ke peningkatan mutu sekolah, budaya organisasi ke ruang menghimpun data ruang menghimpun data ke peningkatan mutu sekolah. Persamaan untuk mengetahui r Pearson untuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi menggunakan aplikasi SPSS.

Setelah didapat total pengaruh kausal dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan Ruang Menghimpun Data. Pengaruh total akan terdiri dan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung total. Pengaruh total dari masing-masing dari ketiga variabel ini adalah:

Pengaruh total dari  $X_1 = p1 + px1.x3.p3$

Pengaruh total dari  $X_2 = p4 + px2.x3.p3$

Pengaruh total dari  $X_3 = p5$  (Bryman & Cramer, 2001)

Signifikan atau tidak pengaruh tidak langsung yang telah didapat dari hasil analisis jalur dapat diuji melalui *sobel test*. Hasil sobel test memberikan nilai estimasi pengaruh tidak langsung yang kemudian di cari nilai t hitungnya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai standar *error* dan membandingkan dengan t tabel (Preacher & Hayes, 2004).

Sebelum menghitung nilai t dari pengaruh tidak langsung, dilakukan perhitungan standard error dari koefisien *indirect effect* (Spapb)

$$S_{papb} = \sqrt{pb^2 \cdot Spa^2 + pa^2 \cdot Spb^2 + spb^2 \cdot spa^2}$$

Keterangan:

$S_{papb}$ : Standard error pengaruh tidak langsung variabel a terhadap variabel b

Pa : Koefisien pengaruh langsung variabel a terhadap variabel mediator

Pb : Koefisien pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel b

Spa : Standard error pengaruh langsung variabel a terhadap variabel mediator

Spb : Standard error pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel b

Berdasarkan hasil statistik Spapb dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan SPSS. Apabila nilai t hitung lebih kecil dibanding t table dengan tingkat signifikan 0,05 maka menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan.

Signifikan atau tidak pengaruh tidak langsung yang telah didapat dari hasil analisis

jalur dapat diuji melalui *sobel test*. Hasil sobel test memberikan nilai estimasi pengaruh tidak langsung yang kemudian dicari nilai t hitungnya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai standar *error* dan membandingkan dengan t tabel (Preacher & Hayes, 2004).

## **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi tentang sampulan dari penelitian ini dilengkapi dengan saran yang ingin disampaikan oleh peneliti.

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap ruang menghimpun data (RMD) di SMK Negeri Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6.412 yang lebih besar dari t tabel 1.687 pada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap ruang menghimpun data. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,475 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 47,5% terhadap peningkatan ruang menghimpun data, sedangkan 52,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin optimal pula pelaksanaan ruang menghimpun data di sekolah.
- b) Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap ruang menghimpun data (RMD) di SMK Negeri Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t hitung sebesar 13.075 yang lebih besar dari t tabel 1.650 pada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap ruang menghimpun data. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,56 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap peningkatan ruang menghimpun data, sedangkan 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk di sekolah,

semakin optimal pula ruang menghimpun data dapat dikelola dan dimanfaatkan untuk mendukung mutu pendidikan.

- c) Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ruang menghimpun data terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 15.165 yang lebih besar dari t tabel 1.650 pada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ruang menghimpun data berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,468 menunjukkan bahwa ruang menghimpun data memberikan kontribusi sebesar 46,8% terhadap peningkatan mutu pendidikan, sedangkan 53,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, semakin optimal pengelolaan dan pemanfaatan ruang menghimpun data di sekolah, semakin tinggi pula mutu pendidikan yang dapat dicapai.
- d) Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 25.518 yang lebih besar dari t tabel 1.650 pada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,714 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 71,4% terhadap peningkatan mutu pendidikan, sedangkan 28,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin tinggi pula mutu pendidikan yang dapat diwujudkan di sekolah.
- e) Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 25.947 yang lebih besar dari t tabel 1.650 pada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,721 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 72,1% terhadap

peningkatan mutu pendidikan, sedangkan 27,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk di sekolah, semakin tinggi pula mutu pendidikan yang dapat dicapai melalui sinergi, disiplin, dan nilai-nilai kerja bersama yang positif.

- f) Berdasarkan hasil analisis mediasi menggunakan *Sobel test*, diketahui bahwa ruang menghimpun data (RMD) secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Kota Bandar Lampung. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 0,714, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui RMD sebesar 0,222. Hasil ini menunjukkan bahwa ruang menghimpun data berperan sebagai variabel mediasi dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin optimal pula pengelolaan ruang menyimpan data, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
- g) Berdasarkan hasil analisis mediasi menggunakan *Sobel test*, diketahui bahwa ruang menghimpun data (RMD) secara signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Kota Bandar Lampung. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap mutu pendidikan sebesar 0,721, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui RMD sebesar 0,262. Hasil ini menunjukkan bahwa ruang menghimpun data berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, semakin optimal pula pengelolaan dan pemanfaatan ruang menyimpan data, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah SMK Negeri di Kota Bandar Lampung perlu merumuskan strategi kebijakan dalam mengembangkan kepemimpinan transformasional kepala

sekolah, budaya organisasi dan ruang menghimpun data, yang sesuai dengan karakteristik sekolah

**a) Penguatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Kepala sekolah berperan penting sebagai penggerak utama perubahan di sekolah. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan kepemimpinan transformasional yang mencakup empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepala sekolah harus mampu menjadi teladan, menginspirasi guru serta tenaga kependidikan untuk bekerja dengan visi bersama, mendorong inovasi, dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu setiap anggota sekolah. Pelatihan kepemimpinan transformasional yang berkelanjutan perlu diterapkan, termasuk penguatan kemampuan komunikasi, manajemen perubahan, serta pengambilan keputusan strategis agar kepala sekolah mampu menciptakan budaya kerja yang produktif dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

**b) Pengembangan Budaya Organisasi yang Kuat**

Budaya organisasi yang kuat menjadi fondasi bagi keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Sekolah perlu membangun nilai-nilai organisasi yang menekankan kerja sama, tanggung jawab, profesionalisme, dan inovasi. Melalui penerapan dimensi *managing change*, *achieving goals*, *coordinated teamwork*, *customer orientation*, dan *cultural strength*, seluruh warga sekolah dapat bergerak dalam satu arah yang selaras dengan visi dan misi lembaga. Program penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui kegiatan pembiasaan positif, pelatihan nilai-nilai organisasi, refleksi bersama, serta penguatan komunikasi internal. Budaya organisasi yang solid akan memperkuat komitmen dan sinergi antarwarga sekolah, sekaligus mendukung pengelolaan data dan informasi yang efektif.

**c) Optimalisasi Ruang Menghimpun Data (RMD)**

Ruang menghimpun data (RMD) perlu dikelola secara efektif sebagai sarana strategis dalam pengambilan keputusan berbasis data. Optimalisasi RMD dapat dilakukan dengan lebih mensosialisasikan Ruang Menghimpun Data (RMD) kepada Pendidik, tenaga kependidikan, Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI), orang tua serta masyarakat umum. Ruang Menghimpun Data (RMD) dapat

diakses oleh masyarakat untuk mengetahui perkembangan satuan pendidikan baik SMK maupun SMA dibawah pembinaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebagai salah satu sumber data dalam pengambilan keputusan. Selain itu, optimalisasi Ruang Menghimpun Data (RMD) juga dapat dilakukan dengan membangun sistem manajemen data yang terintegrasi, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh pemangku kepentingan. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa data yang dihimpun relevan, valid, dan dapat dimanfaatkan dalam perencanaan program, evaluasi kinerja, serta peningkatan mutu pembelajaran. Selain itu, pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan dalam pengelolaan dan pemanfaatan data juga menjadi hal penting agar RMD berfungsi maksimal. Dengan demikian, Ruang Menghimpun Data (RMD) tidak hanya menjadi wadah penyimpanan informasi, tetapi juga menjadi pusat pengambilan keputusan yang mendukung terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik.

### **5.3 Saran**

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **a. Bagi Kepala Sekolah**

1. Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan mengembangkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi yang positif dan juga meningkatkan ruang menghimpun data melalui setiap dimensi variabel.
2. Meningkatkan dan menerapkan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah dasar yang dipimpin melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration*.
3. Melaksanakan kebijakan tentang bagaimana menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu Pendidikan.
4. Meningkatkan Ruang Menghimpun Data (RMD) melalui membangun sistem manajemen data yang terintegrasi, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh pemangku kepentingan sekolah.

**b. Bagi Guru**

Setiap guru sebaiknya berperan aktif dalam mendukung terwujudnya mutu pendidikan melalui partisipasi dalam penguatan budaya organisasi, penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, serta pemanfaatan Ruang Menghimpun Data (RMD). Guru diharapkan mampu bekerja secara kolaboratif, terbuka terhadap inovasi, dan aktif memanfaatkan data sebagai dasar dalam merencanakan serta mengevaluasi pembelajaran. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong guru untuk saling mendukung dan berbagi praktik baik, sementara kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan menginspirasi guru untuk terus berkembang dan berinovasi.

**c. Bagi Peneliti Lanjutan**

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal:

1. Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas
2. Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, E., Sumarni, S., Saputri, L., Jumiati, J., Mirawati, M., Sulastri, E., Education. (2024). Implementasi budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Majauleng. *4*(1), 6-9.
- Aini, I., Hariri, H., & Rini, R.. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *7*(1), 164-177.
- Aji, M., & Vidya, A. (2023). *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. Ananta Vidya.
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *4*(2), 176.
- Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, *5*(1), 68-76.
- Angelia, D., & Astiti, D. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *1*(3), 187-195.
- Anggreni, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. *6*(2).
- Anggraini, L., Muspawi, M., & Rahman, K. A. (2024). Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMAN 2 Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, *14*(1), 32–36. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v14i1.599>
- Ansori, A., Maghfirah, T., & Prahesty, T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Pendidikan Melalui Sistem Informasi: Meningkatkan Kinerja Guru. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(2), 108-116.
- Anwar, R. N., Mulyadi, M., & Soleh, A. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala PAUD untuk meningkatkan mutu pendidik. *6*(4), 404-414.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, *9*(2), 1061-1070.
- Diah Ayu, S. (2024). *Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Universitas Lampung*.
- Gumilar, N. (2023). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Dunia Pendidikan*. PT Kimhsafi Alung Cipta.

- Habibani, R. A., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi budaya organisasi publik dalam era digital: peluang dan strategi implementasi. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 407-421.
- Hadi, M. (2019). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada min buengcalo kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. 5(02).
- Hadi, U., Munawarah, M., & Affrian, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan. 1(4), 1617-1627.
- Hafizi, R., Suyoto, S., Rahmadi, R., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di era digital. *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, 10(3), 1081-1089.
- Hanifah, Z., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi budaya organisasi di sektor publik: strategi adaptasi terhadap disrupti digital. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 296-305.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. 5(3), 2802-2809.
- Herlina, H., Zulkarnaini, Z., & Baheram, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 1 Dan MAN 2 Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(2), 123-138.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31258/jmp.8.2.p.123-138>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam. 4(1), 43-54.
- 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.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599>
- Kusumawati, E., & Indonesia, J. I. (2022). Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri Melalui Implementasi Total Quality Management. 7(11), 16404-16414.

- Nisak, S., Susanto, I. A., Wulandari, T., & Hidayat, W. (2024). *Grand Design of Values Education Approach and Strategy for the Golden Generation*. [https://doi.org/https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i6.438](https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i6.438)
- Nurfajrina, S., Efendi, U., & Sucitra, D.. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. *10*(2).
- Nurillahwaty, E. (2022). Peran teknologi dalam dunia pendidikan. Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *3*(2), 13-24.
- Permatasari, F., Lestari, N., Christie, C., Suhaimi, I., & Sciences, S. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: studi meta analisis. *4*(3), 923-944.
- Qudsiyah, A., Fahrurrozi, F., & Subki, S. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 1 Gadung Mas Kecamatan Sakra Barat. *9*(1), 499-505.
- Rismawati, R., Ibrahim, T., & Arifudin, O. (2024). Peran sistem informasi dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, *5*(7), 1099-1122.
- Riyatno, Y., Kusumaningsih, W., & Soedjono, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Peran Komite Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *5*(2), 485-492.
- Riyanto Slamet, S. Winarti Setyorini., & Hani Atun Mumtahana, S. K. M. K. *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=7a0tEQAAQBAJ>
- Safitri, Y., Yakin, N., & Ahyar, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Intruksional, Gaya Kepemimpinan Situasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Keberhasilan Kinerja Guru di Gugus 7 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. *10*(1), 162-172.
- Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, *14*(2), 400-409.
- Sari, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Akademik Terhadap Mutu Sekolah Di Smp Batang Timur Kabupaten Batang. *9*(04), 696-714.

- Siahaan, A., Akmalia, R., Azhari, A., Apulina, S., Sambo, A., & Maulida, S. (2022). Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MAS Raushan Fikri Islamic School Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. 4(6), 10268-10278.
- Simbolon, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi, dan kompetensi terhadap budaya kerja dan komitmen serta implikasinya pada kinerja dosen. 5(2), 87-97.
- Sri, W., & Maharani, M. (2022). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Pns Uin Raden Intan Lampung*.
- Suhaedin, E., Giatman, M., & Maksum, H. (2024). Manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). 5(1).
- Suheri, E. (2025). *Transformasi Kepala Sekolah: Pelatihan untuk Kepemimpinan yang Efektif dan Inovatif*. PT. Revormasi Jangkar Philosophia.
- Sutisna, S. H., Rozak, A., & Saputra, W. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. 6(9), 6895-6902.
- Thahir, M. (2023). *Manajemen mutu sekolah*. Indonesia Emas Group.
- Usman, N. K., Efendi, K., & Cinantya, C. (2025). Kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi sekolah yang positif. *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*. 6(2)
- Yulanda, D., & Saputra, A. A. (2025). Kemajuan Digitalisasi: Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Data Sekolah. *Al-Insan: Islamic Humanities Perspectives Journal*, 1(2), 109-120.
- Yuni, S. W., Iqbal, M., & Victorynie, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sarana prasarana terhadap mutu pendidikan di SDIT Almanar Kota Bekasi. 5(4), 383-394.
- Zhao, Y., Ma, Z., & Su, X. (2024). Research on the High-Quality Development of Postgraduate Education from the Perspective of New Quality Productivity. *Philosophy and Social Science*, 1(12), 82–89. <https://doi.org/10.62381/P243C12>