

Gambaran Budaya Organisasi Dan Konsep Diri Kepala Sekolah: Studi Deskriptif

Rina Nurhidayati ^{1,*}, Rimsa Rusmiland ¹

¹ Fakultas Teknik; Universitas Indraprasta PGRI; e-mail: rln4nurhidayati@gmail.com,
rifi60@gmail.com

* Korespondensi: e-mail: rln4nurhidayati@gmail.com

Submitted: 09/04/2026; Revised: 10/04/2026; Accepted: 20/04/2026; Published: 30/05/2026

Abstract

This study used a descriptive approach and was conducted on elementary school principals in Jagakarsa District, South Jakarta. The aim was to analyze the influence of organizational culture and self-concept on principal decision-making. The study population included all elementary school principals in Jagakarsa District, namely 62 people; the sample studied was 54 principals, selected using the Simple Random Sampling technique. Data were collected through a 5-point Likert scale questionnaire, consisting of 24 statements for the organizational culture variable and 25 statements for the self-concept variable. Data analysis was conducted descriptively to describe the condition of organizational culture and self-concept of school principals objectively. The results showed that a positive organizational culture goes hand in hand with a good self-concept of school principals, thus supporting the creation of a conducive school environment. This finding emphasizes the importance of strengthening organizational culture as a supporting factor in the formation of a positive self-concept of school principals.

Keywords: Elementary school, Headmaster, Organizational culture, Self concept

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan dilaksanakan pada kepala sekolah SD Negeri di wilayah Kecamatan Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan. Tujuannya untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan konsep diri terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah. Populasi penelitian meliputi seluruh kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Jagakarsa, yaitu 62 orang; sampel yang diteliti sebanyak 54 kepala sekolah, dipilih dengan teknik Simple Random Sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 5 poin, terdiri dari 24 pernyataan untuk variabel budaya organisasi dan 25 pernyataan untuk variabel konsep diri. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi budaya organisasi dan konsep diri kepala sekolah secara objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif beriringan dengan konsep diri kepala sekolah yang baik, sehingga mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi sebagai faktor penunjang pembentukan konsep diri kepala sekolah yang positif.

Kata kunci: Sekolah Dasar, Kepala sekolah, Budaya organisasi, Konsep diri

1. Pendahuluan

Jakarta Selatan merupakan salah satu kota administrasi di DKI Jakarta dengan jumlah sekolah dasar yang cukup besar. Berdasarkan data terbaru dari Kemendikbudristek, terdapat sekitar 598 SD negeri dan swasta di wilayah Jakarta Selatan; khususnya di Kecamatan Jagakarsa tercatat 94 SD (Kemendikdasmen, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa SD Negeri

Jagakarsa menjadi bagian dari ratusan sekolah dasar di kawasan perkotaan tersebut. Pemerintah terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan dasar melalui kebijakan seperti Kurikulum Merdeka, digitalisasi sekolah, dan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) (Indarti, 2018). Dalam kerangka tersebut, sangat penting bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa iklim dan budaya sekolah yang positif membuat siswa lebih antusias, guru merasa dihargai, serta orang tua dan masyarakat ikut terlibat dalam kegiatan belajar (Mustikawati. et al., 2023; Yuda & Junaidi, 2025). Selain itu, Kemendikbudristek juga menekankan pentingnya budaya sekolah aman dan nyaman, sebagaimana diatur dalam Permendikdasmen Nomor 6 Tahun 2026 (Kemendikdasmen, 2026). Dengan demikian, kondisi pendidikan dasar di Jakarta Selatan terutama di Jagakarsa, menuntut manajemen sekolah yang memerhatikan budaya organisasi sekolah dan kualitas kepemimpinan agar proses pembelajaran berjalan efektif dan tercapai sesuai target.

Budaya sekolah merupakan sekumpula nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah (Sukadari, 2020). Menurut Suryanti, budaya sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas operasional dan mutu pendidikan sebuah sekolah (Suryanti, 2022). Budaya sekolah yang positif berfungsi sebagai kerangka utama dalam pencapaian mutu; nilai-nilai bersama ini mendorong seluruh warga sekolah untuk bekerja mengarah pada lulusan yang berkualitas dan berakhlak baik (Adi et al., 2023). Penelitian Rismawatidan Nugraha menyatakan bahwa kepala sekolah harus menjadi agen perubahan yang visioner; melalui kepemimpinan ini, kepala sekolah membangun budaya sekolah yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif sesuai tuntutan zaman (Rismawati & Nugraha, 2025). Praktiknya, kepala sekolah yang berhasil menanamkan budaya inklusif dan berorientasi masa depan akan membentuk lingkungan belajar yang lebih fleksibel dan dinamis. Oleh karena itu, budaya organisasi sekolah dapat dipandang sebagai fondasi utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran, serta prestasi siswa (Hasibuan & Hadijaya, 2024).

Selain budaya organisasi, aspek internal kepala sekolah yang turut menentukan kualitas kepemimpinan adalah konsep diri (*self-concept*). Konsep diri (*self-concept*) merujuk pada pandangan individu tentang dirinya sendiri yang mencakup persepsi, pemikiran, dan perasaan mengenai identitas diri serta pengaruh perilaku terhadap orang lain (Kartikasari et al., 2023; Rahmawati et al., 2025). Dalam konteks kepemimpinan sekolah, kepala sekolah dengan konsep diri positif umumnya lebih percaya diri dalam mempengaruhi orang lain dan berperan sebagai pemotivator. Studi Elfisa dkk juga menemukan bahwa konsep diri yang kuat pada kepala sekolah berhubungan positif signifikan dengan akuntabilitas dalam kepemimpinannya (Elfisa & Saukani, 2020).

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis yang tidak hanya berfokus pada fungsi administratif, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam membangun budaya organisasi sekolah dan meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai *instructional leader* yang mengarahkan visi dan

misi sekolah, mengelola proses pembelajaran, serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berorientasi pada hasil belajar peserta didik (Noorma Fitriana M. Zain & Fauzul Andim, 2024; Waruwu et al., 2025). Peran tersebut menuntut kepala sekolah untuk mampu mengambil keputusan strategis, memberdayakan guru, serta melakukan supervisi dan evaluasi secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga pendidik (L. Hakim & Samiyah, 2024). Dalam konteks Indonesia, kepemimpinan kepala sekolah terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas sekolah, membangun budaya mutu, serta mendorong perubahan organisasi pendidikan secara adaptif dan inovatif (Fauzi & Samrin, 2024; Mariana, 2025). Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai motivator dan katalisator yang mampu membangun kolaborasi, meningkatkan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Nizammuddin & Jaelani, 2025). Dengan demikian, tugas kepala sekolah sebagai pemimpin tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga transformasional dalam mengintegrasikan kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal (Wiyana et al., 2024).

Penelitian internasional menegaskan bahwa kepala sekolah memainkan peran kunci dalam membentuk budaya sekolah (Plaku & Leka, 2025). Özkul menemukan bahwa kepemimpinan yang kontekstual berpengaruh positif terhadap budaya organisasi sekolah melalui peningkatan komitmen dan kepuasan kerja guru (Özkul, 2026). Sebaliknya, budaya organisasi yang sehat dapat menguatkan konsep diri kepala sekolah karena budaya yang suportif meningkatkan kepercayaan diri pemimpin. Dalam praktiknya, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan visioner dan partisipatif berhasil membangun budaya sekolah yang inklusif dan produktif. Sebagai ilustrasi, Plaku dan Leka melaporkan bahwa sekolah dengan budaya positif ditandai oleh kolaborasi staf, perayaan prestasi, dan keterlibatan komunitas yang kuat, yang bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang mendukung kepuasan guru.

Berbagai kajian terdahulu menyoroti peran penting budaya sekolah dan konsep diri kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan (Suryanti, 2022). Sebagai contoh, Nurhidayati (2015) khususnya menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap pengambilan keputusan di SD Jagakarsa dan menemukan hubungan positif antarkeduanya (Nurhidayati, 2015). Namun, sebagian besar studi sebelumnya bersifat kuantitatif korelasional sehingga kurang memberikan gambaran mendalam mengenai kondisi aktual budaya organisasi dan persepsi diri kepala sekolah di lapangan. Sementara itu, kebijakan terbaru seperti Permendikdasmen No.6/2026 menegaskan perlunya budaya sekolah yang proaktif dan berkarakter kuat (Kemendikdasmen, 2026). Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian empiris terbaru yang mendeskripsikan secara komprehensif bagaimana budaya organisasi dan konsep diri kepala bekerja di SD Negeri Jagakarsa. Penelitian ini bertujuan mengisi celah tersebut dengan mendeskripsikan budaya organisasi yang tumbuh di SD Negeri Jagakarsa, serta menggambarkan konsep diri kepala sekolah di sekolah tersebut. Adapun indikator budaya

organisasi dalam penelitian ini yang akan diukur adalah (1) kebiasaan nilai-nilai yang diajarkan, (2) belajar mengatasi permasalahan, (3) peraturan (*rules*), (4) kebiasaan di dalam memberikan apresiasi dan (5) sikap anggota organisasi. Sedangkan indikator konsep diri meliputi pandangan diri terhadap fisiknya, (2) pandangan diri terhadap keyakinan dirinya, dan (3) pandangan diri terhadap perilakunya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang dilaksanakan pada para kepala sekolah SD Negeri di wilayah Kecamatan Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, dengan tujuan untuk menganalisis budaya organisasi dan konsep diri dalam proses pengambilan keputusan kepala sekolah. Populasi penelitian mencakup semua kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Jagakarsa, yang secara keseluruhan berjumlah 62 orang. Sampel penelitian terdiri dari 54 kepala sekolah yang dipilih menggunakan teknik Simple Random Sampling. Teknik ini dilakukan dengan cara mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan perbedaan strata atau tingkatan dari anggota populasi. Pemilihan sampel tersebut didasarkan pada perhitungan rumus Slovin. Adapun cara menghitungnya menggunakan teknik Slovin seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = 0,05

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam kegiatan penelitian dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{62}{1 + 62 \cdot (0,05)^2} \\ &= \frac{62}{1,155} \\ &= 53,67 \approx 54 \end{aligned}$$

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert 5 poin. Skala ini memiliki beberapa pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skor diberikan pada pernyataan positif mulai dari SS = 5 hingga STS = 1, sedangkan pada pernyataan negatif skor diberikan secara terbalik, yaitu SS = 1 hingga STS = 5. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen tersebut diuji terlebih dahulu kepada 20 orang responden agar data yang diperoleh tetap valid dan benar. Uji validitas setiap butir soal dihitung dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Sebuah butir dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,444 dengan jumlah sampel n=20 dan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$.

Uji coba instrumen budaya organisasi menunjukkan bahwa dari 30 pertanyaan awal, ada 6 pertanyaan yang tidak valid atau tidak bisa digunakan, yaitu nomor 1, 3, 9, 18, 20, dan

28. Dengan demikian, tersisa 24 pertanyaan yang valid, yang mencakup semua indikator penelitian. Sementara itu, hasil uji coba instrumen konsep diri menunjukkan bahwa ada 5 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 6, 9, 11, 13, dan 23, dari total 30 butir soal awal, sehingga hanya tersisa 25 butir soal yang dianggap valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,9319 untuk budaya organisasi serta 0,925 untuk konsep diri. Dengan nilai tersebut, kedua alat tersebut dianggap dapat dipercaya dan cocok digunakan untuk mengumpulkan data. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu menghitung rata-rata, persentase, dan frekuensi distribusi, agar dapat menggambarkan kondisi budaya organisasi serta konsep diri kepala sekolah secara objektif.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengkaji dua variabel utama, yaitu budaya organisasi dan konsep diri kepala sekolah pada SD Negeri Jagakarsa, Jakarta Selatan. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan data pada masing-masing variabel sebelum memasuki analisis yang lebih mendalam. Hasil deskripsi setiap variabel disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi data variabel budaya organisasi

Keterangan	Nilai
N	54
Rata-Rata	111,33
Median	115
Modus	118
Varians	56,90
Simpangan Baku	7,54

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 54 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 111,33, yang menandakan bahwa secara umum persepsi responden terhadap budaya organisasi di SD Negeri Jagakarsa berada pada tingkat yang baik. Nilai median sebesar 115 menunjukkan bahwa titik tengah data berada sedikit di atas rata-rata, sehingga dapat diartikan bahwa sebagian besar skor responden cenderung berada pada rentang menengah ke atas. Hal ini semakin diperkuat oleh modus sebesar 118, yang merupakan skor yang paling sering muncul dalam data. Selain itu, varians sebesar 56,90 dan simpangan baku sebesar 7,54 menunjukkan bahwa penyebaran data relatif tidak terlalu jauh dari nilai rata-rata. Dengan demikian, persepsi responden terhadap budaya organisasi dapat dikatakan cukup homogen dan konsisten, yang mengindikasikan adanya budaya sekolah yang dirasakan secara relatif sama oleh responden.

Tabel 2. Distribusi frekuensi skor budaya organisasi

Kelas interval	Nilai tengah	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)
96-99	97,5	3	5,556
100-103	101,5	11	20,37
104-107	105,5	4	7,407
108-111	109,5	4	7,407
112-115	113,5	6	11,111
116-119	117,5	22	40,741
120-123	121,5	4	7,407
Jumlah		54	100

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa distribusi frekuensi skor budaya organisasi paling banyak berada pada kelas interval 116–119, yaitu sebanyak 22 responden (40,741%). Dominasi pada interval ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap budaya organisasi sekolah. Kondisi ini sejalan dengan nilai rata-rata, median, dan modus pada tabel sebelumnya yang juga berada pada kisaran skor menengah ke atas. Sebaliknya, frekuensi terendah terdapat pada interval 96–99, yaitu hanya 3 responden (5,556%), yang menunjukkan bahwa hanya sedikit responden yang memiliki persepsi rendah terhadap budaya organisasi. Secara keseluruhan, distribusi data lebih terkonsentrasi pada interval 112–119, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di SD Negeri Jagakarsa cenderung positif, stabil, dan cukup kuat.

Tabel 3. Deskripsi data variabel konsep diri

Keterangan	Nilai
N	54
Rata-Rata	111,88
Median	110,5
Modus	109
Varians	73,53
Simpangan Baku	8,57

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Selanjutnya variabel konsep diri, Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden tetap sebanyak 54 orang dengan nilai rata-rata sebesar 111,88. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum konsep diri kepala sekolah dipersepsikan berada pada kategori yang baik. Jika dibandingkan dengan variabel budaya organisasi, rata-rata konsep diri terlihat sedikit lebih tinggi, yang menandakan adanya penilaian positif terhadap cara kepala sekolah memandang dirinya dalam konteks kepemimpinan. Nilai median sebesar 110,5 dan modus sebesar 109 menunjukkan bahwa distribusi skor cukup terpusat di sekitar rata-rata. Sementara itu, varians sebesar 73,53 dan simpangan baku sebesar 8,57 memperlihatkan bahwa data memiliki

penyebaran yang masih relatif kecil. Dengan demikian, jawaban responden mengenai konsep diri kepala sekolah menunjukkan pola yang cukup stabil dan seragam.

Tabel 4. Distribusi frekuensi skor konsep diri

Kelas interval	Nilai tengah	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)
96-101	98,5	7	12,963
102-107	104,5	10	18,519
108-113	110,5	17	31,481
114-120	117	9	16,667
121-126	123,5	11	20,370
Jumlah		54	100

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4, distribusi frekuensi skor konsep diri paling banyak berada pada kelas interval 108–113, yaitu sebanyak 17 responden (31,48%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai konsep diri kepala sekolah berada pada rentang skor menengah yang cenderung tinggi. Konsentrasi data pada interval ini juga mendukung hasil deskriptif sebelumnya, di mana nilai rata-rata berada pada angka 111,88. Selain itu, interval 121–126 memiliki frekuensi yang cukup besar, yaitu 11 responden (20,37%), yang menunjukkan sejumlah responden yang memberikan penilaian sangat tinggi terhadap konsep diri kepala sekolah. Sementara itu, frekuensi terendah berada pada interval 96–101, yaitu 7 responden (12,96%). Jika kedua variabel dibandingkan, terlihat bahwa budaya organisasi dan konsep diri kepala sekolah sama-sama memiliki rata-rata yang tinggi dengan penyebaran data yang relatif homogen. Kondisi ini mengindikasikan lingkungan organisasi sekolah yang positif berjalan beriringan dengan konsep diri kepala sekolah yang juga baik.

Kark dan Van Dijk menyatakan bahwa budaya organisasi termasuk salah satu faktor eksternal yang dapat mengaktifkan aspek-aspek tertentu dari konsep diri seseorang (Kark & Dijk, 2007). Dengan kata lain, budaya sekolah yang positif menciptakan lingkungan sosial yang membuat kepala sekolah lebih yakin dan termotivasi. Al Hakim & Muhibbulloh, (2024) dan Nayudyantika et al., (2024) menunjukkan bahwa individu dengan konsep diri positif cenderung mampu membuat keputusan dengan lebih efektif dan kreatif. Dimana bila kepala sekolah memiliki persepsi diri yang baik, hal ini mendukung tindakan kepemimpinan yang lebih tegas. Sejalan dengan itu, Sugianto et al., (2025) dan Suriyanti et al., (2023) menemukan bahwa budaya organisasi dan konsep diri sama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku positif dosen. Temuan ini mempertegas bahwa budaya yang kondusif di sekolah tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri anggota organisasi sehingga kinerja organisasi menjadi lebih baik. Demikian pula, Ningsih et al., (2020) menegaskan bahwa konsep diri yang tinggi dari seorang kepala sekolah berdampak positif terhadap kompetensi profesional guru, yang pada akhirnya mendukung visi misi sekolah. Keterhubungan ini dapat dipahami bahwa budaya organisasi yang kuat berpotensi mendukung

terbentuknya konsep diri kepala sekolah yang positif, khususnya dalam menjalankan peran kepemimpinan, pengambilan keputusan, interaksi dengan warga sekolah. Sebaliknya, konsep diri kepala sekolah yang baik juga dapat memperkuat internalisasi nilai, norma, dan kebiasaan positif dalam budaya organisasi sekolah. Dengan demikian, kedua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pola yang saling mendukung dan membentuk ekosistem sekolah kondusif.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan konsep diri kepala sekolah di SD Negeri Jagakarsa, Jakarta Selatan berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 111,33 dan konsep diri sebesar 111,88, dengan sebaran data yang relatif homogen. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang positif berjalan seiring dengan konsep diri kepala sekolah yang baik, sehingga mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan budaya organisasi sekolah sebagai faktor yang dapat mendukung pembentukan konsep diri kepala sekolah yang positif

Daftar Pustaka

- Adi, S. T., Maufur, & Nasukha, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Adiwerna). *Journal of Education Research*, 4(3), 1135–1143.
- Al Hakim, S., & Muhibbulloh, M. . (2024). Self-Concept in Building Student Self-Confidence Konsep Diri Dalam Membangun Self Confidence Mahasiswa. *Empatheia: Jurnal Psikologi*, 1(1), 24.
- Elfisa, Y., & Saukani, F. (2020). Headmaster Accountability: Study of Self Concept And Interpersonal Communication (Case Study at Public Junior High School of Jambi Province) (Akuntabilitas. *Indonesian Education Administration and Leadership Journal (IDEAL)*, 02, 13–22.
- Fauzi, I., & Samrin. (2024). Membangun Tim Unggul: Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 17(2), 99–112.
- Hakim, L., & Samiyah. (2024). Strategi Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 177–181. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.625>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Indarti, S. (2018). Panduan Praktis Implementasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) Berbasis Budaya. In *Jakarta*. Pusat Analisis dan Sinkronisasi Kebijakan (PASKA).
- Kark, R., & Dijk, D. . (2007). Motivation To Lead, Motivation To Follow: The Role Of The Self-Regulatory Focus In Leadership Processes. *Academy of Management Review*, 32(2),

500–528.

- Kartikasari, R. I., Primidari, R. S., Nurafifaj, D., Kusumaningrum, A. T., & Mauliyah, I. (2023). Konsep Diri Remaja Perempuan Tentang Perubahan Fisik Pada Masa Pubertas (The Self-Concept of Adolescent Girls Regarding Physical Changes During Puberty). *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Kesehatan*, 15(3), 114–122.
- Kemendikdasmen. (2025). Data Pendidikan Kemendikdasmen. In <https://Referensi.Data.Kemdikbud.Go.Id/Pendidikan/Npsn/001041>.
- Kemendikdasmen. (2026). *Peraturan Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2026 Tentang Budaya Sekolah Aman Dan Nyaman*.
- Mariana, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 228–236. <https://doi.org/10.36636/primed.v5i1.5248>
- Mustikawati., Mithen., & Sahabuddin, E. S. (2023). Iklim Sekolah Yang Mendukung Pengetahuan Dan Sikap Lingkungan Warga Sekolah (Studi Kasus Di SMAN 2 Wajo). *UNM Environmental Journals*, 6(2), 13–18.
- Nayudyantika, R. ., Sarwanti, S., & Warsihna, J. (2024). Hubungan Konsep Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kreativitas Siswa Kelas Tinggi Sekolah Dasar Inklusi Di Kemantren Gondomanan. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 306–312.
- Ningsih, E. ., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(02), 145–160. <https://doi.org/10.59141/japendi.v1i02.3>
- Nizammuddin, M. R. ., & Jaelani, R. . (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(1), 112–120.
- Noorma Fitriana M. Zain, & Fauzul Andim. (2024). Model Ideal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mencapai Keberhasilan Pembelajaran. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 2(2 SE-Articles), 429–444.
- Nurhidayati, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Konsep Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Jagakarsa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 1169–1177. <https://doi.org/10.21009/jmp.v6i2.1866>
- Özkul, R. (2026). Context-based leadership and organizational culture in schools: the mediating roles of organizational commitment and job satisfaction. *BMC Psychology*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-026-04163-8>
- Plaku, A. K., & Leka, K. (2025). The role of leaders in shaping school culture. *Frontiers in Education*, 10(March), 1–12. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1541525>
- Rahmawati, T., Mudhar, M., & Setiawati, S. (2025). Hubungan Antara Konsep Diri (Self Concept) Dengan Kestabilan Emosi Pada Siswa SMA. *Guidance: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 22(12), 14–21.
- Rismawati, R., & Nugraha, M. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi yang Adaptif terhadap Perubahan. *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 10(1), 1–

32.

- Sugianto, N., Mahanani, E., Endang Suryani, R., & Marhalinda. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT DMS INVESTAMA. *Ikraith-Ekonomika*, 8(3), 237–246. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3.5308>
- Sukadari. (2020). Peranan Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan. *Jurnal Exponential*, 1(1), 75–86.
- Suriyanti, Wahyudi, Shalahuddin, Karunia, E., & Asdar, M. (2023). Pengaruh pelatihan, konsep diri dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(4), 1031–1039.
- Suryanti, E. W. (2022). Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13413–13418.
- Waruwu, S. Y., Zalukhu, I. F. N., Zalukhu, Y., & Harefa, H. O. N. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 6(2), 293–301. <https://doi.org/10.54371/ainj.v6i2.841>
- Wiyana, A., Hidayati, D., Suyata, S., & Hasanah, E. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Resiliensi Sekolah Di Era Digital. *Manajemen Pendidikan*, 19(1), 169–182. <https://doi.org/10.23917/jmp.v19i1.3999>
- Yuda, F. J., & Junaidi. (2025). Menata Iklim Sekolah Yang Kondusif pada Lembaga Pendidikan Islam Febri. *Education Achievement*, 6(1), 199–206.
- Zahroh, L. (2015). Urgensi Pembinaan Iklim Dan Budaya Sekolah. *Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 157–186.
- Zubaidah, S., & Ayuningtyas, A. E. (2015). Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah. *Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi & Bisnis, November*, 1–7.