



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL GURU TERHADAP MANAJEMEN MUTU SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK

Erni Kurniati

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Jakarta, Indonesia

Email: ernikurniati69@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Manajemen Mutu Sekolah Taman Kanak-Kanak Se-Kecamatan Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Mutu. Populasi pada penelitian ini adalah guru di Kecamatan Tangerang sebanyak 222 orang dari 37 TK. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dan diperoleh sampel penelitian sebesar 143 guru dan 30 guru sebagai uji coba. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Uji validitas menggunakan korelasi product moment dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Hasil Penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Manajemen Mutu Sekolah TK di Kecamatan Tangerang Kota Tangerang, dengan nilai r hitung sebesar 0,559, nilai $\beta = 0,580$ dan nilai $t = 8,001$ dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Manajemen Mutu Sekolah TK di Kecamatan Tangerang Kota Tangerang, dengan nilai t hitung sebesar 11,822 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, nilai $r = 0,706$ dan $\beta = 0,706$. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Komunikasi Interpersonal Guru TK di Kecamatan Tangerang Kota Tangerang, dengan nilai t hitung sebesar 6,045 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, nilai r dan $\beta = 0,454$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komunikasi Interpersonal Guru; Manajemen Mutu Sekolah.

Abstract:

This study aims to determine the influence of organizational culture and teacher interpersonal communication on the quality management of kindergarten schools in the Tangerang District. This study uses a descriptive quantitative approach. The variables in this study are Organizational Culture, Interpersonal Communication and Quality Management. The population in this study

were 222 teachers in the Tangerang District from 37 Kindergartens. Sampling used a random sampling technique and obtained a sample of 143 teachers and 30 teachers as a trial. Data collection is done by questionnaire. Validity test using product moment correlation and reliability using alpha cronbach. The results of the study obtained the following conclusions: 1) There is a positive and significant influence of Organizational Culture on the Quality Management of Kindergarten Schools in Tangerang District, Tangerang City, with an r count value of 0.559, β value = 0.580 and t value = 8.001 with a smaller significant value of 0.000 from 0.05. 2) There is a positive and significant influence of Interpersonal Communication on the Quality Management of Kindergarten Schools in Tangerang District, Tangerang City, with a t -value of 11.822 with a significant value of 0.000 which is less than 0.05, the value of $r = 0.706$ and $\beta = 0.706$. 3) There is a positive and significant influence of Organizational Culture on Interpersonal Communication of Kindergarten Teachers in Tangerang District, Tangerang City, with a t -value of 6.045 with a significant value of 0.000 which is less than 0.05, the value of r and $\beta = 0.454$.

Keywords: Organizational Culture; Teacher Interpersonal Communication; Quality Management.

PENDAHULUAN

Orientasi mutu mengupayakan keseriusan dalam berkomitmen terhadap kesepakatan suatu lembaga atau organisasi terutama lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan adalah tempat untuk menumbuhkembangkan; logika, etika dan estetika jadi antara kognitif, afektif, dan psikomotorik yang berjalan serasi, seiring dan sejalan, berdampingan satu dengan yang lain sehingga bila kita sudah dalam satu persepsi, satu gerakan dan satu tujuan maka diyakini akan mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pendidikan (Rabbaniyah & Sujanto, 2019).

Manajemen peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat (Supadi, 2021). Dalam peningkatan manajemen peningkatan mutu, terkandung upaya: (a) Mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi. (b) Melibatkan proses diagnosis dan proses tindakan untuk menindaklanjuti diagnosis. (c) Memerlukan partisipasi semua pihak: kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orangtua dan pakar (Hadis & Nurhayati, 2012).

Tujuan peningkatan mutu pengelolaan satuan pendidikan melalui pendekatan proses atau sistem adalah tercapainya jaminan kualitas (quality assurance) yang sudah dijanjikan kepada orang tua dan masyarakat. Satuan pendidikan harus berani dan percaya diri dengan menyampaikan jaminan kualitas (quality assurance) tersebut secara terbuka dengan menginformasikan sejak awal kepada orang tua/masyarakat (Safitri et al., 2020). Bisa dengan menempelkan jaminan kualitas tersebut di gerbang depan sekolah bersamaan dengan informasi visi dan misi sekolah, bisa juga melalui website sekolah serta penjelasan program di awal tahun.

Hal ini dilakukan karena sekolah sudah melakukan pendekatan proses yang sudah dibuat dengan baik berkaitan pembelajaran ataupun kesiswaan. Dimulai dengan sasaran mutu,

identifikasi penanganan risiko, pembuatan prosedur kerja, instruksi kerja, SOP, formulir kerja, audit internal, dan eksternal serta melakukan perbaikan yang berkelanjutan.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu prioritas pembangunan di bidang pendidikan nasional dewasa ini dan mendatang. Prioritas ini didasarkan pada kebijaksanaan sebelumnya yang lebih menekankan kepada perluasan dan kesempatan belajar sehingga mutunya sedikit terabaikan. Selain itu, tentunya tuntutan terhadap mutu pendidikan semakin kuat sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan di setiap sektor kehidupan di masa kini dan mendatang.

Berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan kini sebenarnya telah, sedang dan akan terus dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan. Mulai dari peningkatan kualitas pendidikan pra sekolah, dasar, menengah sampai dengan perguruan tinggi. Salah satu upaya yang dewasa ini sedang disosialisasikan dan dianggap tepat dan dapat memobilisasi segala sumber daya pendidikan adalah melalui Total Quality Management in Education atau Manajemen Mutu Terpadu (MMT).

Pendekatan TQM dalam pendidikan tidak hanya melibatkan pencapaian kualitas tinggi tetapi juga mempengaruhi semua segmen proses pendidikan, organisasi, manajemen, hubungan interpersonal, material, dan sumber daya manusia (Khurniawan et al., 2020). Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sebagaimana yang menjadi kebijakan pemerintah, maka banyak sekolah yang memperbaiki mutu, di antara sekolah yang ikut perbaikan mutu pendidikan adalah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tangerang. Penerapan Manajemen Mutu Terpadu (MMT) belum secara sempurna karena masih banyak hal-hal yang dilakukan oleh Taman Kanak-Kanak yang belum sepenuhnya mengarah kepada penerapan MMT karena keterbatasan-keterbatasan yang ada (Kusumawati, 2022b).

Agar pendidik yang profesional dan memiliki peran penting dalam pembentukan pola pikir dan komunikasi interpersonal yang komprehensif dan menjadikan insan kamil peserta didik yang dididiknya. Seyogyanya guru yang bertugas sebagai pendidik dan pengajar dapat menjadi figur penerus para nabi dan para ulama terdahulu. Guru menjadi suri tauladan bagi peserta didiknya, serta umat manusia dan generasi penerus pada umumnya hingga akhir zaman.

Para guru di Indonesia idealnya selalu tampil secara profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, melatih dan mengembangkan kurikulum (perangkat kurikulum), sebagaimana bunyi prinsip “ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karso, tut wuri handayani” (di depan memberi contoh, di tengah memberi semangat, di belakang memberi dorongan) (Widiastuti, 2021). Padahal yang menjadi harapan Bangsa Indonesia di masa mendatang adalah mempunyai generasi muda sebagai penerus yang unggul, bermutu atau berkualitas dan kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan mengglobal. Lebih lanjut untuk mewujudkan generasi yang bermutu, dibutuhkan teladan dari para pendidik sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan yang bermutu.

Hasil wawancara awal yang dilakukan tanggal 14 April 2022 kepada guru terkait pelaksanaan manajemen mutu terpadu, ditandai dengan: belum ada proses perencanaan yang dilakukan oleh pihak sekolah yang ditandai dengan penetapan visi, misi dan tujuan sekolah hanya dirumuskan oleh Kepala sekolah dan tidak ada keterlibatan dari guru-guru. Penetapan kebijakan juga tidak didasari oleh analisis dari kekuatan dan peluang untuk meminimalisir kelemahan dan menghadapi tantangan. Pelaksanaan program atau kegiatan belum berdasarkan pada kualitas, sehingga sivitas sekolah belum merasa puas terhadap pelayanan

yang ada di sekolah. Masih adanya keluhan yang dirasakan oleh peserta didik dan orang tua serta masyarakat terhadap kualitas sekolah (Kusumawati, 2022a).

Faktor yang dirasakan mempengaruhi mutu sekolah adalah budaya organisasi (Ono & Odionye, 2022). Budaya organisasi yang kuat di antaranya dibuktikan dengan pola komunikasi yang dilakukan secara terbuka oleh semua pihak. Komunikasi yang dilakukan secara terbuka akan menjamin kelancaran hubungan informasi dalam organisasi. Budaya organisasi yang terbentuk dari jalinan interaksi unsur-unsur semua stakeholder sekolah akan membentuk suatu kekuasaan yang tidak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan maupun tindakan manusia dalam organisasi. Budaya organisasi berfungsi menjadi batasan sikap dan tingkah laku individu yang ada didalamnya (Saril, 2019). Budaya organisasi akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap efektivitas sekolah ditandai dengan hubungan komunikasi menjadi lebih kondusif dan yang paling penting tercipta motivasi dan disiplin kerja mencapai tujuan yang lebih baik.

Diketahui dari hasil wawancara awal yang dilakukan tanggal 15 April 2022 yang dilakukan terhadap tugas-tugas yang diemban guru didefinisikan secara kurang jelas dan belum terstruktur secara logis (Hynes et al., 2021). Di sekolah sering tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan tertentu. Guru cenderung dibiarkan saja memecahkan masalah yang dihadapi sendiri. Perencanaan kegiatan kurang dipersiapkan dengan baik oleh guru. Tidak ada bantuan baik dari sesama guru maupun kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah. Standarkinerja sekolah terlalu tinggi sehingga beberapa guru merasa terbebani dan berimbas pada kinerja mendidik dan mengajar yang menjadi tugas utama guru. Hasil ini menunjukkan bahwa masih belum kondusifnya budaya organisasi di Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Tangerang (Tanjung et al., 2022).

Budaya organisasi sangat berperan dalam menunjang keberhasilan kinerja, karena efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada. Semakin tinggi pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja guru semakin tinggi komitmen organisasi guru seperti yang disurvei kepada guru SD di Sumbul Pegagan Kecamatan Dairi (Kusumawati, 2023). Setiap orang akan bekerja dengan baik dan optimal apabila didukung oleh budaya organisasi yang baik, sebab budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan perasaan tenang, nyaman, aman dan merasa dihargai. Budaya organisasi dipengaruhi oleh struktur dan proses organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja sehingga dapat mencapai sekolah yang bermutu (Weiss, 2021).

Selain budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi manajemen mutu sekolah adalah komunikasi interpersonal guru. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,1944 atau 19,44% dan pengaruh totalnya sebesar 0,7034 atau 70,34%. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,382 atau 38,2%. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,509 atau 50,9%.

Dari hasil wawancara awal yang dilakukan tanggal 18 April 2022 diketahui bahwa komunikasi interpersonal akan memperlancar arus komunikasi secara vertikal dengan atasan, maupun secara horizontal dengan sesama rekan guru dan tenaga kependidikan lain. Seorang guru yang memiliki komunikasi interpersonal yang bagus akan mampu berkomunikasi dengan baik dengan siapapun, baik dengan atasan, rekan guru, siswa bahkan dengan orang tua murid (Mishra & Sharma, 2021). Komunikasi dua arah yang dijalankan oleh guru akan sangat

berdampak terhadap psikologis siswa maupun dengan lawan bicaranya. Komunikasi yang terjalin dengan baik dan berkesinambungan akan melahirkan energi yang positif dan motivasi yang tinggi dalam mencapai sebuah tujuan.

Hasil observasi awal yang dilakukan diketahui bahwa masih ada guru yang tidak memiliki komunikasi interpersonal yang baik akan mengalami kesulitan menyampaikan gagasan atau ide mereka kepada lawan bicara. Guru cenderung menghindari bahkan berdiam diri dalam sebuah forum diskusi. Komunikasi yang baik akan melahirkan hubungan yang baik dan motivasi yang tinggi terhadap sebuah tujuan (Wulogening & Timan, 2020). Keterbukaan merupakan salah satu indikator dari komunikasi interpersonal. Orang yang mampu menerima dan menanggapi sebuah informasi dengan baik akan membuat orang tersebut memiliki kualitas komunikasi yang baik terhadap lawan bicara (Basuki et al., 2022). Masih ada guru yang tidak mau menerima masukan dan saran dari atasan maupun orang tua murid. Hal itu membuat guru malas untuk berkomunikasi jika mendapatkan sebuah masukan dan memilih untuk menghindari.

Dari hasil penelitian sebelumnya, belum banyak penelitian yang menghubungkan tiga variabel yaitu budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan manajemen mutu sekolah di taman kanak-kanak sehingga penelitian ini sangat diperlukan untuk mengkaji pengaruh dari tiga variabel tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Manajemen Mutu Sekolah Taman Kanak-Kanak Se-Kecamatan Tangerang. Manfaat dari penelitian ini (a) Meningkatkan pemahaman tentang budaya organisasi. (b) Meningkatkan manajemen mutu sekolah taman kanak-kanak.

METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan metode survai kausal dengan pendekatan analisis jalur. Penyebaran instrumen dalam bentuk kuesioner untuk mengambil data tentang pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap manajemen mutu terpadu Taman kanak-Kanak di Kecamatan Tangerang. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tangerang. Pemilihan wilayah dan tempat penelitian didasari dari pertimbangan bahwa penulis bertugas sebagai guru di TK Bonavita sehingga memungkinkan akan memiliki banyak kemudahan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan selama enam bulan, mulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan Januari 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Manajemen Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Manajemen Mutu Sekolah TK di Kecamatan Tangerang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik uji t untuk Budaya Organisasi dengan perolehan nilai r hitung sebesar 0,559, nilai $\beta = 0,580$ dan nilai $t = 8,001$ dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Manajemen Mutu Sekolah. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi sekolah agar

menciptakan Budaya Organisasi yang kondusif di sekolah. Budaya Organisasi akan mampu meningkatkan manajemen mutu sekolah (Kankaew & Treruttanaset, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh dan penting dalam dunia pendidikan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya presentase mencapai 100%. Dan juga dengan mengikuti organisasi akan berdampak baik pada nilai akademik, ditunjukkan dengan 70% mahasiswa merespon berdampak baik, 5% berdampak buruk, 25% tidak berdampak. Pendapat dari 20 mahasiswa mengatakan bahwa pengaruh budaya organisasi sangat penting dan berpengaruh serta berdampak baik dalam dunia pendidikan.

Selain itu ada penelitian lain Meryati (2018) dalam penelitiannya tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Bekasi. Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil analisa data, ditemukan bahwa: koefisien korelasi antara Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan di SD Islam Terpadu Baitul Jihad Kemang Pratama 2, Bekasi, adalah positif dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, yaitu sebesar 0,902 dan setelah diuji hipotesa dengan uji F korelasi tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian didapatkan hasil uji koefisien regresinya juga menunjukkan hubungan lurus dan positif dilihat dari kontribusi variabel Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SD Islam Terpadu Baitul Jihad Kemang Pratama 2, Bekasi, dengan persamaan regresi, yaitu: $Y = 13,191 + 0,314 X_1 + 1,552 X_2$

Pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal terhadap Manajemen Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap Manajemen Mutu Sekolah TK di Kecamatan Tangerang Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik uji t untuk Komunikasi Interpersonal dengan perolehan nilai t hitung sebesar 11,822 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, nilai $r = 0,706$ dan $\beta = 0,706$. Hal ini berarti Komunikasi Interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap Manajemen Mutu Sekolah (Novianti & Sos, 2021). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi sekolah agar membuka komunikasi yang seluas-luasnya sehingga ada komunikasi diantara guru dan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jacobs & Crockett, 2021) yang meneliti Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengambilan Keputusan Dan Peningkatan Mutu Di SMA Al-Ulum Kota Medan menunjukan bahwa Komunikasi merupakan aspek terpenting dalam kehidupan manusia dibandingkan dengan menulis, membaca. Jarang disadari bahwa tidak seorang pun dapat melepaskan diri darinya dari aktivitas komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam satu lembaga. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk memenuhi harapan dari berbagai pihak yang terkait, sesuai peran dan tugas yaitu sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, inovator, supervisor dan motivator.

Namun seiring berkembangnya zaman menuju globalisasi seharusnya kepala sekolah dapat menyesuaikan diri sesuai dengan fungsinya sebagai kepala sekolah yang profesional. Peningkatan mutu pendidikan persekolahan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memperdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah diukur dari mutu pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya.

Pengaruh langsung positif Budaya Organisasi terhadap Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Komunikasi Interpersonal Guru TK di Kecamatan Tangerang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik uji t untuk Komunikasi Interpersonal dengan perolehan nilai t hitung sebesar 6,045 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, nilai r dan $\beta = 0,454$. Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Komunikasi Interpersonal Guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi sekolah agar mengembangkan Budaya Organisasi yang mampu membangkitkan Komunikasi Interpersonal guru.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gebretsadik, 2022) yang menyimpulkan bahwa (1) Ada hubungan langsung antara transformasional kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, dan kinerja guru (2) Ada ada hubungan tidak langsung antara Budaya Organisasi, pekerjaan motivasi, kinerja guru yang disiplin.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung dan positif Budaya Organisasi terhadap Manajemen Mutu Sekolah TK di Kecamatan Tangerang Kota Tangerang. Terdapat pengaruh langsung dan positif Komunikasi Interpersonal terhadap Manajemen Mutu Sekolah TK di Kecamatan Tangerang Kota Tangerang. Terdapat pengaruh langsung dan positif Budaya Organisasi terhadap Komunikasi Interpersonal Guru TK di Kecamatan Tangerang Kota Tangerang.

BIBLIOGRAFI

-
- Basuki, S., Zainuri, M., Suja'I, H., Wasana, B., & Umay, N. (2022). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Supervisi Akademik. *Journal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(7), 533–561. <https://doi.org/10.58344/locus.v1i7.125>
- Gebretsadik, D. M. (2022). Impact of organizational culture on the effectiveness of public higher educational institutions in Ethiopia. *International Journal of Leadership in Education*, 25(5), 823–842. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1722248>
- Hadis, A., & Nurhayati, B. (2012). *Manajemen mutu pendidikan*.
- Hynes, R. J., Mickahail, B., & Hauer, J. (2021). Leadership in diverse workforces in the Covid era: case studies demonstrating best practices of effective and creative leadership. *International Journal of Educational Projects, Genebra*, 1, 37–43.
- Jacobs, J., & Crockett, H. (2021). *Designing Exceptional Organizational Cultures: How to Develop Companies where Employees Thrive*. Kogan Page Publishers.
- Kankaew, K., & Treruttanaset, P. (2021). The organization culture affecting job performance of newly hired employees: A case study of the customs bureau at Bangkok Suvarnabhumi International Airport, Thailand. In *Corporate leadership and its role in shaping organizational culture and performance* (pp. 129–155). IGI Global.

- Khurniawan, A. W., Sailah, I., Muljono, P., Indriyanto, B., & Maarif, M. S. (2020). An Analysis of Implementing Total Quality Management in Education: Succes and Challenging Factors. *International Journal of Learning and Development*, 10(2), 44–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.5296/ijld.v10i2.17270>
- Kusumawati, E. (2022a). Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri Melalui Implementasi Total Quality Management. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(11), 16404–16414.
- Kusumawati, E. (2022b). School Committee Participation In Realizing The Quality Of Education. *Infokum NFOKUM*, 10(5), 880–886.
- Kusumawati, E. (2023). Efektivitas Kerja Guru. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1487–1492.
- Meryati, M., Meidarti, T., & Asti, E. G. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Bekasi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 83–98.
- Mishra, P., & Sharma, S. (2021). Organizational Culture and Its Impact on Student Engagement: A Study Based on Private and Public Universities in Rajasthan. *Entrepreneurship and Regional Development: Analyzing Growth Models in Emerging Markets*, 201–218. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-45521-7_11
- Novianti, E., & Sos, S. (2021). *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*. Penerbit Andi.
- Ono, G. N., & Odionye, C. M. (2022). Study about Interpersonal Communication for Development. *Research Developments in Arts and Social Studies Vol. 1*, 98–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.9734/bpi/rdass/v1/2481c>
- Rabbaniyah, S. R. S., & Sujanto, B. (2019). Implementasi Pendidikan Karakter dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka di MAN 4 Jakarta. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 6(1), 21–30.
- Safitri, A., Kabiba, K., Nasir, N., & Nurlina, N. (2020). Manajemen Pembelajaran bagi Anak Usia Dini dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1209–1220. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.811>
- Saril, S. (2019). Total Quality Management (TQM) sebagai wujud peningkatan mutu pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 963–972.
- Supadi, M. P. (2021). *MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN*. UNJ PRESS. <https://doi.org/https://doi.org/10.5296/ijld.v10i2.17270>

- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.
- Weiss, J. W. (2021). *Business ethics: A stakeholder and issues management approach*. Berrett-Koehler Publishers.
- Widiastuti, R. Y. (2021). Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *ASGHAR: Journal of Children Studies*, 1(1), 22–29.
- Wulogening, H. I., & Timan, A. (2020). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam sistem manajemen perencanaan kepala sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 137–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.31282>

Copyright holder:

Erni Kurniati (2023)

First publication right:

[Jurnal Syntax Transformation](#)

This article is licensed under:

