



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI INKLUSIF TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU PADANG PARIAMAN

Nasrin Hasibuan¹, Hamdi Abdul Karim²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Syeh M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Email: nasrinhasibuan24@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.3064>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 30 June 2026

Keywords:

Inclusive Organizational Culture

Transformational Leadership

Educational Quality

SDIT.



ABSTRACT

Objective. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of principal transformational leadership and inclusive organizational culture on educational quality in Integrated Islamic Elementary Schools (SDIT) in Padang Pariaman Regency. **Methods:** A correlational quantitative approach was applied involving 91 respondents of teachers and staff. Data were collected via Likert-scale questionnaires in April 2026 and analyzed using multiple linear regression via SPSS software. **Results:** Partial testing proved that transformational leadership ($t = 6.584$; $p = 0.000$) and inclusive organizational culture ($t = 10.342$; $p = 0.000$) have positive and significant effects on educational quality. Simultaneously, both variables significantly influence the outcome ($F = 107.894$; $p = 0.000$), with a combined contribution (R Square) of 71.0%, while the remaining 29.0% is influenced by other variables. **Conclusion/Novelty:** The novelty of this research lies in integrating inclusivity values into the organizational culture of regional-level faith-based private schools. Responsive leadership successfully transforms educator diversity into a collaborative asset to guarantee the quality of both the process and output of Islamic education.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi inklusif, baik secara parsial maupun simultan, terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kabupaten Padang Pariaman. **Metode:** Pendekatan kuantitatif korelasional diterapkan terhadap 91 responden dari unsur guru dan tenaga kependidikan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert pada April 2026, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui software SPSS 20. **Hasil:** Pengujian parsial membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional ($t=6,584$; $p= 0,000$) dan budaya organisasi inklusif ($t =10,342$; $p= 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan ($F=107,894$; $p=0,000$) dengan kontribusi gabungan (R Square) sebesar 71,0%, sedangkan 29,0% sisanya dipengaruhi variabel lain. **Kesimpulan/Kebaruan:** Kebaruan riset ini terletak pada integrasi nilai inklusivitas ke dalam budaya organisasi sekolah swasta berbasis keagamaan di tingkat daerah. Keragaman pendidik berhasil ditransformasikan oleh kepemimpinan yang responsif menjadi aset kolaboratif dalam menjamin mutu proses dan output pendidikan Islam.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Inklusif; Kepemimpinan Transformasional; Mutu Pendidikan; SDIT.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan akselerasi peradaban bangsa. Melalui proses kependidikan, dimensi nilai, pengetahuan, keterampilan, dan karakter individu diformulasikan secara sistematis agar mampu berkontribusi dalam transformasi sosial serta pembangunan nasional (Jakiyah et al., 2018). Oleh karena itu, tata kelola mutu pendidikan menjadi isu strategis yang tidak hanya bersifat domestik, tetapi juga global, sebagaimana tercermin dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) tujuan keempat yang mengamanatkan pentingnya pemerataan pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan berkeadilan. Dalam perspektif pendidikan Islam, esensi mutu tidak sekadar direduksi sebagai capaian akademik yang bersifat kognitif, melainkan sebuah kesatuan integral antara iman, ilmu, dan akhlak. Prinsip teologis ini secara tegas diamanatkan dalam Q.S. Al-Mujadalah ayat 11 mengenai eskalasi derajat bagi individu yang mengintegrasikan keimanan dengan ilmu pengetahuan, serta Q.S. An-Nahl ayat 90 yang menekankan urgensi penegakan prinsip keadilan dan ihsan dalam ekosistem sosial. Konsekuensinya, orientasi mutu pada lembaga pendidikan Islam harus merefleksikan nilai-nilai akuntabilitas, keadilan, serta rekonstruksi moralitas secara holistik.

Dalam tatanan praktis, aktualisasi nilai-nilai normatif tersebut dimanifestasikan melalui standardisasi mutu pendidikan yang komprehensif. Berdasarkan paradigma *Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan, esensi kualitas tidak bersifat statis dan berorientasi pada hasil akhir (*output*) semata, melainkan mencakup keunggulan proses pembelajaran, tingkat profesionalisme pendidik, kenyamanan iklim akademis, serta kepuasan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) (Sallis, 2014). Dalam konteks institusional, Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) memiliki posisi yang sangat strategis sekaligus kompleks, karena dituntut untuk mampu mengintegrasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dengan kurikulum kekhasan berbasis nilai-nilai Islam (Rasyid, 2021). Oleh karena itu, penguatan penjaminan mutu menjadi prioritas krusial pada kluster SDIT di tingkat daerah, termasuk di wilayah Kabupaten Padang Pariaman, guna menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan kompetitif dan berkarakter Islami.

Sebagai upaya mengeskalasi capaian mutu tersebut, tata kelola kepemimpinan kepala sekolah diidentifikasi sebagai salah satu faktor penggerak utama (*driver*) yang sangat determinan (Mulyasa, 2022). Model kepemimpinan yang dinilai adaptif adalah kepemimpinan transformasional, yang mengintegrasikan kemampuan menginspirasi dan memberdayakan tenaga kependidikan melalui empat pilar utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) (Bernard, 1998). Di samping faktor kepemimpinan, eksistensi budaya organisasi inklusif juga bertindak sebagai stimulan strategis yang memiliki korelasi linear dan multiplikatif terhadap mutu pendidikan (Shulekina et al., 2021). Budaya organisasi inklusif di sekolah tidak sekadar memfasilitasi penerimaan terhadap keragaman individu, melainkan mentransformasikan perbedaan karakteristik dan kompetensi staf menjadi aset kolaboratif melalui kepemimpinan yang responsif secara budaya (Khalifa, 2020).

Keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi inklusif tidak dapat dipisahkan dalam upaya eskalasi mutu. Kepemimpinan kepala sekolah bertindak sebagai katalisator utama yang menginisiasi dan melembagakan norma-norma kesetaraan di lingkungan sekolah. Ketika kepemimpinan yang transformatif berinteraksi secara sinergis dengan ekosistem budaya yang inklusif, maka akan tercipta iklim kerja yang kondusif bagi guru untuk produktif serta berinovasi melalui stimulasi intelektual (Saputra et al., 2025)

Namun, dinamika teoretis yang ideal ini sering kali kontradiktif dengan realitas di lapangan. Fenomena empiris pada klaster SDIT di Kabupaten Padang Pariaman mengindikasikan bahwa pemenuhan indikator mutu belum sepenuhnya berjalan optimal pada level superior dan cenderung tertahan pada kategori moderat. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti pada April 2026 dengan beberapa guru dan kepala sekolah, ditemukan adanya fluktuasi efektivitas metode mengajar, proses pembelajaran yang belum sepenuhnya variatif, kompetensi pedagogik guru dalam manajemen kelas yang belum merata, serta keterbatasan sarana pendukung. Masalah struktural ini dinilai berdampak langsung pada belum optimalnya kepuasan layanan yang diterima oleh peserta didik.

Meskipun kajian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan telah banyak dipublikasikan oleh peneliti terdahulu, namun mayoritas studi tersebut masih berfokus pada institusi negeri atau sekolah umum. Masih terdapat keterbatasan literatur yang secara spesifik menguji interaksi simultan antara kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi berbasis inklusivitas pada ekosistem SDIT di tingkat daerah yang sarat dengan nilai sosiokultural lokal, dengan model estimasi yang bersih dari distorsi pencilan data (*outliers*). Kesenjangan (*gap*) antara urgensi teoretis (*das Sollen*) dan kenyataan empiris (*das Sein*) di Kabupaten Padang Pariaman ini menegaskan arti penting penelitian ini bagi perkembangan ilmu manajemen pendidikan Islam. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Inklusif terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Padang Pariaman".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi inklusif (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y) pada klaster Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kabupaten Padang Pariaman (SDIT Cahaya Hati Pauh Kamar dan SDIT Cahaya Hati 2 Enam Lingkung). Mengingat ukuran populasi yang terbatas, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh (*sensus*) dengan melibatkan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan aktif yang berjumlah 101 orang.

Data primer dikumpulkan pada April 2026 menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin. Instrumen (X_1) dikembangkan berdasarkan dimensi milik (Bernard, 1998), instrumen (X_2) mengacu pada indikator dari (Khalifa, 2020) serta (Shulekina et al., 2021), dan instrumen (Y) mengadopsi indikator mutu terpadu dari (Barak, 2022). Sebelum penyebaran massal, instrumen telah melalui *pilot test* pada 30 responden homogen di luar sampel dan dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) serta reliabel (*Cronbach's Alpha* (0,60)).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20 melalui tiga tahapan sistematis. (Dasar, 2022) Pertama, analisis statistik deskriptif terhadap 101 responden awal untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi. Kedua, dilakukan penapisan awal (*screening*) menggunakan *Stem-and-Leaf Plot* dan *Extreme Values* yang mengeliminasi 10 data pencilan (*outliers*), sehingga menghasilkan ukuran sampel final sebanyak 91 responden. Atas sampel bersih ini, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo*), uji linearitas (*Test for Linearity*), uji multikolinearitas (*Tolerance & VIF*), dan uji heteroskedastisitas (*Grafik Scatterplot*). Ketiga, analisis regresi linear berganda dijalankan untuk membuktikan hipotesis secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F), serta mengukur kontribusi variabel melalui koefisien determinasi (R_2) pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). (Sugiyono, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis deskriptif diterapkan untuk menguraikan parameter statistik dari data primer yang dihimpun dari 101 responden guru dan tenaga kependidikan aktif pada klaster SDIT Kabupaten Padang Pariaman. Karakteristik sebaran data dirangkum secara struktural pada Tabel 1 berikut:

Tabel Rangkuman Statistik Deskriptif Seluruh Variabel (N = 101)

Variabel Penelitian	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi	Kategori Dominan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	64,00	103,00	85,89	4,91	Sedang (93,07%)
Budaya Organisasi Inklusif (X ₂)	38,00	70,00	52,23	6,62	Sedang (70,30%)
Mutu Pendidikan (Y)	31,00	47,00	40,90	3,77	Sedang (70,30%)

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 20 (2026)

Hasil pengujian validitas instrumen awal menunjukkan seluruh butir kuesioner memiliki nilai korelasi Pearson melampaui (r_{tabel}) (0,195) sehingga dinyatakan valid. Indeks keandalan *Cronbach's Alpha* secara berurutan adalah 0,845; 0,812; dan 0,871 (seluruhnya $>0,60$) sehingga instrumen dinyatakan andal. Hasil kategorisasi frekuensi menunjukkan konvergensi penilaian yang meluas pada tingkat moderat (sedang). Pada konstruk Kepemimpinan Transformasional (X₁), akumulasi data didominasi oleh kategori sedang dengan proporsi 93,07% (94 responden), disusul kategori rendah sebesar 3,96% (4 responden), dan kategori tinggi hanya 2,97% (3 responden). Selanjutnya, variabel Budaya Organisasi Inklusif (X₂) memperlihatkan pemusatan data pada kategori sedang sebesar 70,30% (71 responden), kategori rendah sebesar 20,79% (21 responden), dan kategori tinggi sebesar 8,91% (9 responden). Sejalan dengan hal tersebut, profil capaian Mutu Pendidikan (Y) terkonsentrasi pada level sedang dengan kontribusi 70,30% (71 responden), diikuti oleh kategori rendah sebesar 15,84% (16 responden), dan kategori tinggi sebanyak 13,86% (14 responden).

Berdasarkan tahapan penapisan awal (*screening*) data melalui instrumen *Stem-and-Leaf Plot* dan tabel *Extreme Values* terhadap 101 data kotor, terdeteksi adanya 10 data pencilan (*outliers*) ekstrem, yaitu kasus nomor 5, 6, 7, 22, 33, 34, 37, 40, 41, dan 91. Ke-10 data pencilan tersebut dieksklusi sehingga ukuran sampel akhir disesuaikan menjadi 91 responden untuk analisis lanjutan demi memenuhi kriteria BLUE.

Eksklusi data ini dilakukan karena karakteristik respons dari kesepuluh sampel tersebut menunjukkan deviasi nilai yang terlampaui ekstrem dibandingkan rata-rata kelompok, di mana pola jawaban cenderung berpusat pada skor terendah dan tertinggi secara radikal. Jika data eksentrik ini dipaksakan tetap berada dalam model, maka sebaran nilai residual tidak akan berdistribusi normal, yang pada akhirnya dapat mendistorsi nilai koefisien regresi serta memicu kesalahan estimasi tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis. Ringkasan pengujian asumsi klasik atas sampel bersih dirangkum pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Rangkuman Hasil Pengujian Asumsi Klasik (N = 91)

No	Jenis Uji Asumsi Klasik	Indikator Parameter (SPSS)	Nilai Empiris	Batas Kritis Kriteria	Kesimpulan Statistik
1	Normalitas	<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0,245	(> 0,05)	Residual Berdistribusi Normal
2	Multikolinearitas	<i>Tolerance (X₁) & (X₂)</i> <i>VIF (X₁) & (X₂)</i>	0,898 1,114	(> 0,10) (< 10,00)	Terbebas dari Multikolinearitas
3	Heteroskedastisitas	Grafik <i>Scatterplot</i>	Acak	Tidak Pola	Homoskedastisitas (Konstan)
4	Linearitas	<i>Linearity (X₁ rightarrow Y)</i> <i>Linearity (X₂ rightarrow Y)</i> <i>Deviation from Linearity (X₂)</i>	0,000 0,000 0,058	(< 0,05) (< 0,05) (> 0,05)	Hubungan Bersifat Linear Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 20 (2026)

Hasil pengujian pada Tabel 2 mengonfirmasi kelayakan formal model regresi: 1) Nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,245 membuktikan residu terdistribusi normal; 2) Nilai Tolerance (0,898) dan VIF (1,114) menegaskan tidak adanya gejala interkorelasi antarvariabel independen; 3) Grafik Scatterplot memperlihatkan penyebaran plot residual secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola geometris teratur, menandakan varians residual bersifat konstan; 4) Fungsi Test for Linearity mengonfirmasi seluruh spesifikasi model memiliki pola tendensi linear yang sah.

Analisis inferensial regresi linear berganda diterapkan untuk mengukur arah, besaran dampak parsial (t), signifikansi simultan (F), serta kekuatan prediktif model melalui koefisien determinasi (R₂).

Tabel Rangkuman Hasil Estimasi Regresi dan Pengujian Hipotesis (N = 91)

Variabel/Parameter Model	Koefisien Unstandardized (B)	Koefisien Standardized (Beta)	Statistik Uji (t) (F)	Signifikansi (Sig.)	Kesimpulan Hipotesis
Konstanta (a)	-0,456	—	(t= 0,132)	0,896	—
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,276	0,399	(t= 6,584)	0,000	(H ₁) Diterima (Positif & Signifikan)
Budaya Organisasi Inklusif (X ₁)	0,337	0,626	(t=10,342)	0,000	(H ₂) Diterima (Positif & Signifikan)
Model Simultan (Uji F)	—	—	(F=107,894)	0,000	(H ₃) Diterima (Simultan Signifikan)
Koefisien Determinasi (R ₂)	—	—	0,710	—	Kontribusi Pengaruh Pengujian: 71,0%

Berdasarkan parameter Tabel 3, struktur fungsi persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut: $(Y = 0,456 + 0,276X_1 + 0,337X_2 + e)$. Formulasi matematis tersebut membuktikan hubungan positif-linear yang searah. Penurunan interpretasi dan pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Parsial (X_1) terhadap (Y) (H_1): Variabel Kepemimpinan Transformasional menghasilkan koefisien regresi 0,276 dengan nilai (*thitung*) 6,584. Mengingat (*thitung* > *ttabel*) ($6,584 > 1,987$) dan *Sig.* ($0,000 < 0,05$), maka (H_1) diterima. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan secara parsial.

Pengaruh Parsial (X_2) terhadap (Y) (H_2): Variabel Budaya Organisasi Inklusif mencatatkan koefisien regresi 0,337 dengan nilai (*thitung*) 10,342. Karena (*t hitung* > *t tabel*) ($10,342 > 1,987$) dan *Sig.* ($0,000 < 0,05$), maka (H_2) diterima. Temuan ini mengonfirmasi bahwa budaya organisasi inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan secara parsial pada klaster SDIT sasaran.

Pengaruh Simultan Model (H_3): Pengujian kombinasi menghasilkan nilai (*Fhitung*) sebesar 107,894. Nilai ini jauh melampaui (*Ftabel*) ($107,894 > 3,10$) dengan tingkat signifikansi simultan ($0,000 < 0,05$), sehingga (H_3) secara mutlak diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi inklusif secara simultan memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kekuatan Daya Ramal Model (R_2): Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh sebesar 0,710. Indeks ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi inklusif dalam menjelaskan variasi naik-turunnya Mutu Pendidikan pada SDIT di Kabupaten Padang Pariaman adalah sebesar 71,0%. Sementara itu, sisa variasi sebesar 29,0% dipengaruhi oleh faktor eksternal lain di luar model linear yang diuji.

Pembahasan

Berdasarkan temuan hasil pengujian hipotesis pertama (Tabel 3), terbukti secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap mutu pendidikan (Y) pada klaster SDIT di Kabupaten Padang Pariaman. Hasil statistik yang menunjukkan nilai (*t_{hitung}*) sebesar 6,584 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) ini menegaskan bahwa setiap eskalasi kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif akan mendorong peningkatan mutu satuan pendidikan secara linear. Secara teoretis, pencapaian ini membuktikan efektivitas pilar-pilar kepemimpinan transformasional yang digagas oleh (Bernard, 1998), di mana kemampuan kepala sekolah dalam memberikan pengaruh ideal (*idealized influence*) dan motivasi inspiratif (*inspirational motivation*) bertindak sebagai jangkar utama yang mengubah performa kerja guru dan tenaga kependidikan dari sekadar pemenuhan kewajiban formal menjadi komitmen moral demi mencapai keunggulan. Temuan ini juga selaras dengan argumen (Mulyasa, 2022) yang menyatakan bahwa kepala sekolah adalah faktor penggerak utama (*driver*) dalam manajemen sekolah swasta berbasis keagamaan, karena dituntut tanggap terhadap ekspektasi pemangku kepentingan. Dalam ekosistem SDIT di Kabupaten Padang Pariaman, kepemimpinan transformasional terwujud nyata ketika kepala sekolah mampu menstimulasi intelektual para guru untuk merancang metode pembelajaran yang variatif, sehingga masalah fluktuasi efektivitas mengajar yang ditemukan pada observasi awal April 2026 dapat teratasi secara ilmiah.

Pada pengujian hipotesis kedua (Tabel 3), ditemukan bukti kuat bahwa budaya organisasi

inklusif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap mutu pendidikan (Y) dengan nilai (t_{hitung}) 10,342 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini mengonfirmasi landasan teoretis dari (Hakim, 2016) yang menempatkan budaya organisasi inklusif sebagai ekosistem nilai yang akseleratif bagi efikasi diri pendidik. Karakteristik guru swasta pada klaster SDIT Kabupaten Padang Pariaman yang memiliki latar belakang, tingkat kompetensi pedagogik, dan karakteristik personal yang beragam, tidak menjadi hambatan struktural melainkan berhasil ditransformasikan menjadi aset kolaboratif lembaga. (Aswat et al., 2025) Ketika lingkungan kerja di sekolah diorganisasikan secara nondiskriminatif, aman, dan menghargai kesetaraan, para guru terbukti memiliki produktivitas kerja yang lebih stabil dan motivasi yang tinggi untuk menyempurnakan manajemen kelas secara mandiri. Penbandingan hasil ini dengan teori budaya organisasi menegaskan bahwa iklim sekolah yang inklusif merupakan fondasi dasar bagi pembentukan mutu proses pembelajaran yang stabil, yang pada akhirnya secara langsung bermuara pada optimalisasi mutu output lulusan serta kepuasan warga sekolah secara holistik. (Hafizi & Cinantya, 2025)

Lebih lanjut, pengujian hipotesis ketiga secara simultan (Tabel 3) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi inklusif bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam menjelaskan variasi pencapaian mutu pendidikan, dengan nilai (F_{hitung}) sebesar 107,894 ($p = 0,000$) dan nilai koefisien determinasi ($R Square$) mencapai 0,710. Temuan simultan ini memberikan kontribusi teoretis baru yang memperkuat riset Chunhui et al. (2024) serta (Jakiyah et al., 2018), bahwa keterkaitan antara kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan ekosistem budaya organisasi inklusif tidak dapat dipisahkan dalam upaya eskalasi mutu pendidikan Islam terpadu. Kepala sekolah bertindak sebagai katalisator utama yang melembagakan nilai-nilai keterbukaan dan kesetaraan di lingkungan sekolah. Ketika kepemimpinan yang transformatif tersebut berinteraksi secara sinergis dengan budaya sekolah yang adaptif dan inklusif, tercipta sebuah lingkungan kerja ideal yang menstimulasi para pendidik untuk melahirkan inovasi tata kelola program sekolah. Nilai kontribusi sebesar 71,0% ini membuktikan secara ilmiah bahwa model integrasi antara figur pemimpin yang inspiratif dan iklim kerja yang inklusif merupakan formula manajemen strategis yang solid dan masuk akal untuk menjawab tantangan pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP) sekaligus mempertahankan kurikulum kekhasan Islam pada tingkat satuan pendidikan dasar di daerah.

KESIMPULAN

Temuan Mendasar: Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi inklusif, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan pada klaster SDIT di Kabupaten Padang Pariaman. Melalui pembuktian statistik, budaya organisasi inklusif terbukti menjadi stimulan yang paling dominan secara parsial ($t = 10,342$; $p = 0,000$) dalam mendongkrak keunggulan layanan, diikuti oleh peran kuat kepemimpinan transformasional kepala sekolah ($t = 6,584$; $p = 0,000$) yang menggerakkan komitmen moral pendidik. Secara simultan, interaksi kedua variabel ini berkontribusi sangat kuat sebesar 71,0% terhadap variasi mutu pendidikan, yang menegaskan pentingnya tesis bahwa penjaminan mutu pada sekolah swasta berbasis keagamaan tidak dapat dipisahkan dari faktor figur pemimpin dan iklim keterbukaan lembaga .

Implikasi: Hasil penelitian ini membawa implikasi praktis dan teoretis yang penting bagi tata kelola lembaga pendidikan dasar Islam. Secara praktis, kepala sekolah di bawah klaster SDIT Kabupaten Padang Pariaman harus mengesampingkan gaya kepemimpinan

konvensional dan beralih ke model transformasional untuk mengatasi masalah fluktuasi efektivitas mengajar melalui stimulasi intelektual guru. Di samping itu, pengelola sekolah wajib melembagakan nilai-nilai kesetaraan dan lingkungan kerja nondiskriminatif agar keragaman kompetensi guru swasta bertransformasi menjadi aset kolaboratif institusi. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat relevansi paradigma *Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan Islam, yang membuktikan bahwa integrasi antara kepemimpinan yang inspiratif dan budaya inklusif merupakan formula strategis untuk mencapai standar keunggulan proses dan kepuasan warga sekolah secara holistik.

Batasan: Penelitian ini memiliki batasan pemaknaan hasil yang perlu diperhatikan oleh pembaca. Ruang lingkup penelitian ini terbatas secara spasial pada klaster Sekolah Dasar Islam Terpadu swasta di wilayah Kabupaten Padang Pariaman dengan ukuran sampel inferensial akhir sebanyak 91 responden guru dan tenaga kependidikan setelah eliminasi data pencilon (*outliers*). Oleh karena itu, karakteristik sosiokultural lokal yang melekat pada objek penelitian ini membuat hasil temuan tidak dapat digeneralisasikan secara mutlak pada sekolah dasar negeri umum atau lembaga pendidikan di wilayah perkotaan besar yang memiliki ekosistem organisasi berbeda. Selain itu, model linear dalam penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas, sehingga belum mampu mengeksplorasi faktor eksternal lain di luar sekolah yang berpotensi memengaruhi mutu pendidikan.

Penemuan Masa Depan: Berdasarkan batasan yang diidentifikasi, rekomendasi untuk penemuan masa depan diarahkan pada perluasan metodologi dan variabel penelitian. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan sampel ke tingkat provinsi atau melakukan studi komparatif antara SDIT swasta dan SD negeri guna menghasilkan analisis yang lebih komprehensif. Selain itu, penemuan masa depan dapat mengintegrasikan variabel baru seperti peran komite sekolah, kepuasan kerja guru, atau dukungan sarana prasarana digital sebagai variabel *moderating* atau *mediating* dalam model regresi. Pendekatan penelitian campuran (*mixed-methods*) juga sangat direkomendasikan untuk menggali lebih dalam aspek kualitatif mengenai bagaimana nilai-nilai inklusivitas Islam diinternalisasikan dalam keseharian tata kelola program sekolah.

REFERENSI

- Aswat, E., Mahmud, N., & Sibua, A. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04), 1809–1820.
- Barak, M. E. M. (2022). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Sage publications.
- Bernard, B. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlaum.
- Dasar, A. S. (2022). *Jurnal administrasi pendidikan*. 19(May 2021), 47–60.
- Hafizi, R., & Cinantya, C. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. 10(3), 1081–1089.
- Hakim, L. (2016). Pemerataan akses pendidikan bagi rakyat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Jakiyah, A., Sumardi, S., & Hidayat, R. (2018). Peningkatan produktivitas kerja guru melalui pengembangan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 663–671.
- Khalifa, M. (2020). *Culturally responsive school leadership*. Harvard Education Press.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Rasyid, E. M. A. (2021). *Sejarah Islam Pada Masa Pandemi Di SDIT Al-Marhamah Kampung*.

Inovasi Pendidikan, 8(1a).

Sallis, E. (2014). *Total quality management in education*. Routledge.

Saputra, M. A. W., Nur, M. D. M., & Syahid, A. (2025). Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan: Studi pada Madrasah Aliyah di Indonesia. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 4(1)*, 13–22.

Shulekina, J., Novikova, D., & Abayeva, M. (2021). Culture of an inclusive educational organization as an indicator of the quality of education in a contemporary metropolis. *SHS Web of Conferences, 98*, 1020.

Sugiyono, S. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta. *Google Scholar Alfabeta*.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA