

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam sebuah penelitian, deskripsi variabel berperan untuk mengetahui skor dari setiap butir item pernyataan yang ada pada setiap variabel yang diteliti. Cara yang dilakukan untuk mengetahui skor tersebut yaitu dengan mencari nilai rata-rata atau mean dari masing-masing variabel yang diteliti. Dengan berpedoman kepada nilai maksimum dan nilai minimum, maka dapat diketahui interval penilaian yang akan digunakan sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka kemudian dapat diketahui klasifikasi skor setiap item pernyataan dengan melalui analisis indeks berdasarkan nilai interval, sebagai berikut :

Tabel 4.6 Kategorisasi Nilai Interval

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Sedang
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif variabel kepemimpinan transformasional :

NO	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Pemimpin memberikan keteladanan yang baik dalam ketaatan sebuah peraturan lembaga	4,62	Sangat Tinggi
2.	Pemimpin memiliki konsistensi antara ucapan dan perbuatan	4,33	Sangat Tinggi
3.	Pemimpin memberikan sosialisasi tentang nilai-nilai yang diimplementasikan dalam lembaga	4,47	Sangat Tinggi
4.	Pemimpin memberikan juga menerapkan dalam tindakan harian tentang nilai-nilai yang disepakati untuk dijadikan sebuah kesepakatan	4,42	Sangat Tinggi
5.	Pemimpin memberikan sosialisasi tentang visi dan misi lembaga yang dipimpin	4,48	Sangat Tinggi
6.	Pemimpin memberikan pemahaman tatanan teknis implementasi visi dan misi lembaga	4,30	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Kepemimpinan Transformasional		4,44	Sangat Tinggi

b. Variabel Budaya Kerja

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif variabel budaya kerja :

NO	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya melakukan tindakan yang sesuai aturan (komitmen)	4,24	Sangat Tinggi
2.	Saya senang melakukan hal yang membuat nilai positif pada diri dan lembaga (integritas)	4,35	Sangat Tinggi
3.	Saya bekerja menjadikan bagian dari niat ibadah (ikhlas)	4,58	Sangat Tinggi
4.	Saya bekerja menjadikan bagian dari niat menebarkan kebaikan (berbagi)	4,61	Sangat Tinggi
5.	Saya memiliki ide perubahan untuk kemajuan lembaga (kritis)	3,68	Tinggi
6.	Saya terbuka terhadap masukan dan saran perbaikan diri dari siapapun	4,46	Sangat Tinggi

7.	Saya mampu bekerja dengan baik sesuai aturan yang telah ditetapkan lembaga	4,26	Sangat Tinggi
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan program lembaga	4,13	Tinggi
Rata-Rata Total Budaya Kerja		4,32	Sangat Tinggi

c. Variabel Kualitas Kerja

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif variabel kualitas kerja :

NO	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya memiliki ide-ide perubahan untuk kemajuan lembaga	3,64	Tinggi
2.	Saya adalah pegawai yang memiliki kesadaran dan pemahaman akan aturan lembaga	4,40	Sangat Tinggi
3.	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan	4,08	Sangat Tinggi
4.	Keterampilan yang saya miliki berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang diberikan	4,08	Tinggi
5.	Saya mampu bekerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga	4,25	Sangat Tinggi
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja	4,29	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Kualitas Kerja		4,12	Tinggi

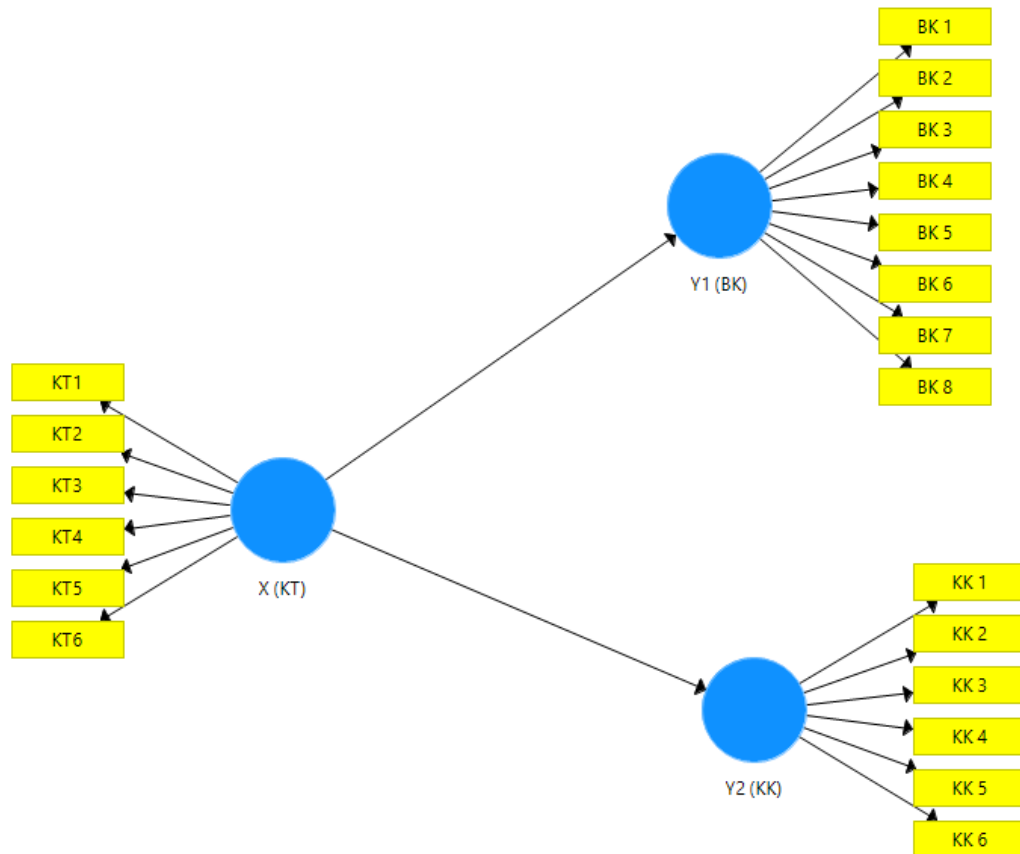
B. Hasil Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. dimulai dari pembuatan model, pengujian outer model, pengujian inner model, hingga pengujian hipotesis. Dalam pengujian untuk memperoleh hasil, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0

a. Spesifikasi Model

Hubungan antara kedua variabel dispesifikasikan oleh peneliti dengan berpedoman kepada teori/hasil temuan penelitian

terdahulu yang menjadi dasar dari penelitian ini, kemudian direpresentasikan dengan struktur model yang ditampilkan pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1. spesifikasi Model

Ketika model jalur dikembangkan, urutannya dimulai dari kiri ke kanan. Variabel yang terletak di sebelah kiri jalur adalah variabel independen, dan variabel yang ada di sebelah kanan jalur adalah variabel dependen. Dalam SmartPLS variabel independen

juga disebut sebagai exogenous variabel, sedangkan variabel dependen disebut endogenous variabel.¹

b. Evaluasi Outer / Measurement Model

Ketika model dibuat, variabel ditunjukkan dengan bentuk elips sedangkan indikator variabel ditunjukkan dengan persegi panjang. Bentuk-bentuk elips yang menandakan setiap variabel terletak di tengah, sedangkan indikator masing masing variabel terletak mengelilingi variabel. Bagian yang berada di luar disebut outer model atau model pengukuran.²

Pengukuran outer model dilakukan dalam 3 tahap antara lain; 1) convergent validity, 2) discriminant validity, 3) Cronbach Alpha. Tujuan pengukuran ini untuk memastikan validitas item-item yang digunakan untuk mengukur variabel.

1) Convergent Validity

Convergent validity diperlukan untuk melihat tinggi rendahnya pengaruh antara item indikator yang membentuk konstruk.³ Salah satu pendapat menyatakan convergent validity dapat dievaluasi menggunakan nilai outer loading dengan catatan indikator dinyatakan memenuhi syarat kategori baik apabila nilai outer loading $> 0,70$. Hal ini karena item tersebut

¹ Joseph F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Using R* (Switzerland: Springer Nature, 2021), h. 8.

² G. David Garson, *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models* (Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016), h. 21

³ Mustafa Emre Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling* (Nebraska: Zea Books, 2018), h.32

mengindikasikan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50% varians indikator.⁴

Berikut ditampilkan tabel hasil outer loading:

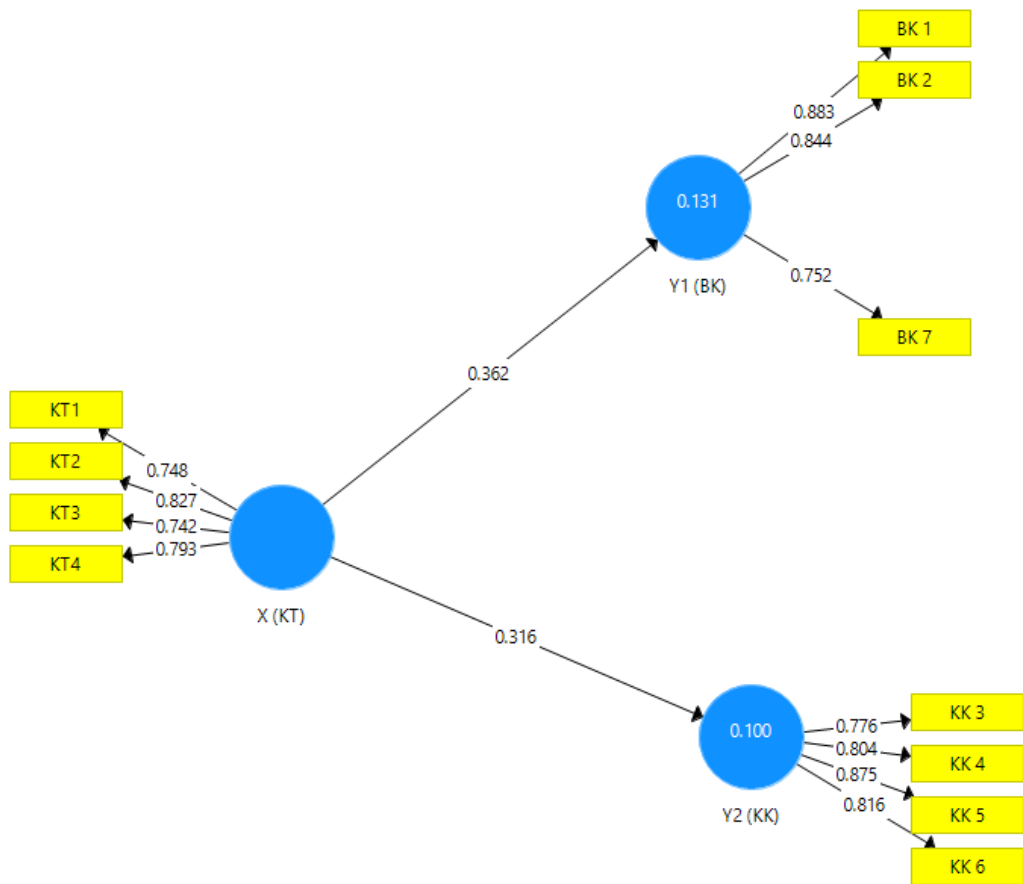
Variabel	Indikator	Outer Loading
Kepemimpinan Transformasional (X)	X 1	0,703
	X 2	0,764
	X 3	0,728
	X 4	0,761
	X 5	0,671
	X 6	0,686
Budaya Kerja (Y1)	Y1. 1	0,788
	Y1. 2	0,752
	Y1. 3	0,649
	Y1. 4	0,640
	Y1. 5	0,544
	Y1. 6	0,386
	Y1. 7	0,739

⁴ Joseph F. Hair Jr. dkk., Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Using R (Switzerland: Springer Nature, 2021), h. 77

	Y1. 8	0,649
Kualitas Kerja (Y2)	Y2. 1	0,616
	Y2. 2	0,695
	Y2. 3	0,788
	Y2. 4	0,797
	Y2. 5	0,865
	Y2. 6	0,780

Tabel 4.9 Outer Loadings

Tabel di atas menampilkan nilai outer loading dari setiap indikator berbeda-beda, bahkan terdapat nilai outer loading < 0,70. Masalah seperti ini adalah hal yang lumrah terjadi dalam penelitian, dalam menyikapinya beberapa ahli menyarankan untuk mengeliminasi indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu item yang memiliki nilai < 0,70.



Gambar 4.2 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Tabel 4.10 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Indikator	Outer Loading
X 1	0,748
X 2	0,827
X 3	0,742
X 4	0,793

Y1. 1	0,883
Y1. 2	0,844
Y1. 7	0,752
Y2. 3	0,776
Y2. 4	0,804
Y2. 5	0,875
Y2. 6	0,816

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan antara lain:

- a) Item indikator pada variabel X yang dieliminasi berjumlah 2 (dua), yaitu X5 dan X6
- b) Item indikator pada variabel Y1 yang dieliminasi berjumlah 5 (lima), yaitu Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.6, dan Y1.8
Item indikator pada variabel Y2 yang dieliminasi berjumlah 2 (dua), yaitu Y2. 1 dan Y2.2
- c) Item indikator pada variabel X yang memenuhi syarat berjumlah 4 (empat), yaitu X1, X2, X3, dan X4
- d) Item indikator pada variabel Y1 yang memenuhi syarat berjumlah 3 (tiga), yaitu Y1.1, Y1.2, dan Y1. 7
Item indikator pada variabel Y2 yang memenuhi syarat berjumlah 4 (empat), Y2.3, Y2.4, Y2.5, dan Y2.6
- e) Hanya item indikator yang memenuhi syarat pada kedua variabel yang akan digunakan pada analisis selanjutnya

2) Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah ukuran tingkat di mana suatu model pengukuran/item indikator berbeda dari indikator lainnya.⁵ Indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat ketika nilai cross loading indikator pada variabelnya lebih besar dari indikator pada variabel lainnya.⁶ Berikut ditampilkan tabel berisi nilai cross loadings dari masing-masing indikator

Tabel 4.11 Cross Loadings

Item Indikator	Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)	Variabel Y1 (Budaya Kerja)	Variabel Y2 (Kualitas Kerja)
X1	0,748	0,214	0,193
X2	0,827	0,312	0,269
X3	0,742	0,256	0,240
X4	0,793	0,325	0,269
Y1.1	0,334	0,883	0,523
Y1.2	0,322	0,844	0,544
Y1.7	0,229	0,752	0,625
Y2.3	0,171	0,490	0,776
Y2.4	0,260	0,532	0,804

⁵ Mustafa Emre Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling* (Nebraska: Zea Books, 2018), h. 41

⁶ Duryadi, *Metode Penelitian Ilmiah (Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS)* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021),h. 124–125.

Y2.5	0,260	0,623	0,875
Y2.6	0,309	0,530	0,816

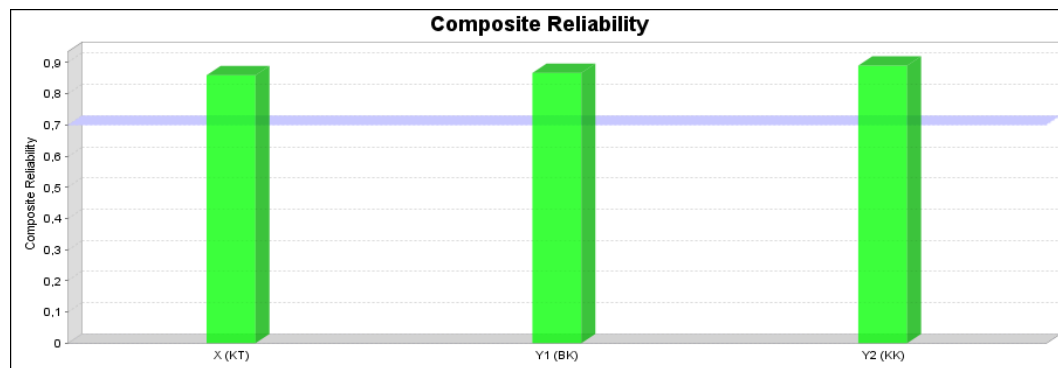
Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pada variabel yang dibentuknya memiliki nilai cross loading lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lain. Maka, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui nilai composite reliability. Composite reliability menunjukkan konsistensi dari konstruk, keandalan composite reliability dihitung untuk setiap konstruk. Hasil pengujian akan dibandingkan dengan nilai batas $> 0,6$.⁷ Berikut ditampilkan tabel nilai composite reliability.

Tabel 4.13 Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,860
Budaya Kerja (Y1)	0,867
Kualitas Kerja (Y2)	0,890

⁷ F. Hair Jr. dkk., Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R, h. 77.



Gambar 4.3 Grafik Composite Reliability

Berdasarkan gambar 4.3 di atas nilai composite reliability variabel, yaitu sebagai berikut.

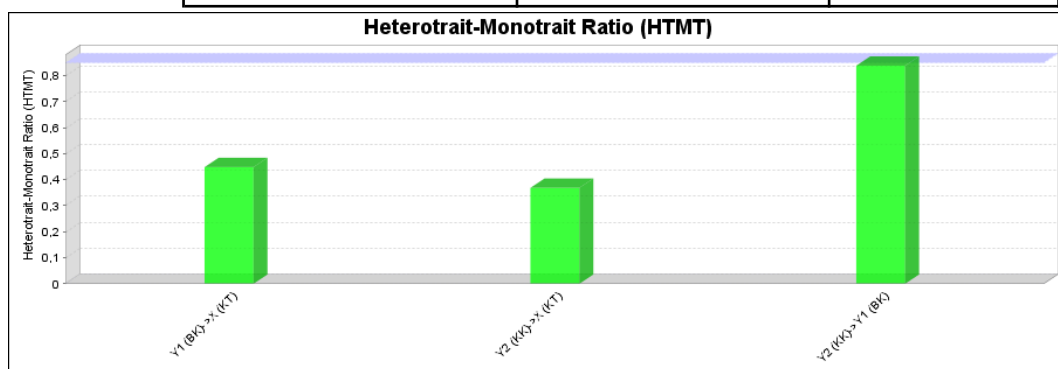
- a) X memiliki nilai sebesar $0,860 > 0,6$
- b) Y1 memiliki nilai sebesar $0,867 > 0,6$
- c) Y2 memiliki nilai sebesar $0,890 > 0,6$

Maka, dapat dikatakan bahwa konsistensi konstruk sudah baik. Lebih lanjut, gambar 4.2 menampilkan grafik diagram batang. Dapat kita lihat batang variabel X dan variabel Y melampaui garis horizontal berwarna biru yang menandakan nilai batas ($> 0,6$). Kemudian warna diagram juga berwarna hijau yang menandakan nilai tersebut telah sesuai syarat.

Menurut Jorg Henseler Christian, dkk. Yang dikutip oleh Purwanto dan Sudargini (2021) cara mengukur *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Berikut ditampilkan tabel dan gambar grafik nilai HTMT.

Tabel 4.14 *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Budaya Kerja (Y1)	Kualitas Kerja (Y2)
Kepemimpinan Transformasional (X)			
Budaya Kerja (Y1)	0,448		
Kualitas Kerja (Y2)	0,369	0,838	



Gambar 4.4 Grafik Nilai HTMT

3) Cronbach Alpha

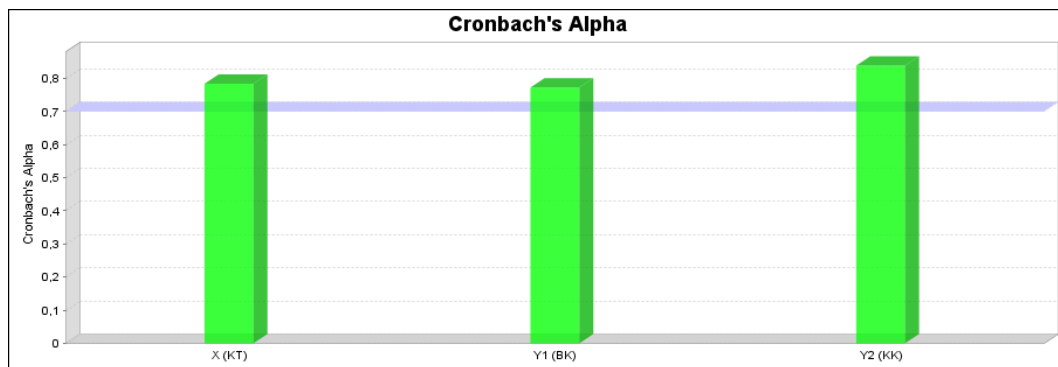
Uji reliabilitas dengan composite reliability dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Variabel memenuhi syarat reliabel ketika memiliki nilai cronbach alpha $> 0,70$.⁸ Berikut ditampilkan tabel nilai dan gambar grafik cronbach alpha

Tabel 4.14 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
----------	----------------

⁸ Mustafa Emre Civelek, Essentials of Structural Equation Modeling (Nebraska: Zea Books, 2018), h. 42

Kepemimpinan Transformasional (X)	0,784
Budaya Kerja (Y1)	0,773
Kualitas Kerja (Y2)	0,839



Gambar 4.5 Grafik Nilai Cronbach's Alpha

Berdasarkan sajian data di atas, dapat diketahui nilai cronbach alpha sebagai berikut

- a) Variabel X sebesar $0,784 > 0,70$
- b) Varibel Y1 sebesar $0,773 > 0,70$
- c) Varibel Y2 sebesar $0,839 > 0,70$.

Maka dapat dikatakan bahwa hasil menunjukkan masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

c. Evaluasi Inner Model

Jika indikator yang mengelilingi variabel disebut outer model, maka variabel-variabel yang berada di tengah dinamakan inner model atau struktur model.⁹ Pada analisis inner model peneliti melakukan 3 tahap pengujian antara lain; 1) uji path coefficient, 2) mengevaluasi uji R-Square (R²), 3) uji goodness of fit, 4) uji hipotesis

1) Uji Path Coefficient

Path coefficient digunakan untuk melihat seberapa kuat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Nilai path coefficient biasanya antara -1 sampai +1, nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat dan nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat.¹⁰

Berikut ditampilkan tabel path coefficient/koefisien jalur variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.15 Path Coefficient

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Budaya Kerja (Y1)	Kualitas Kerja (Y2)
--	-----------------------------------	-------------------	---------------------

⁹ G. David Garson, Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models (Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016), h. 21.

¹⁰ F. Hair Jr. dkk., Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R, h. 118.

Kepemimpinan Transformasional (X)		0,362	0,316
Budaya Kerja (Y1)			
Kualitas Kerja (Y2)			

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa

- a) Nilai path coefficient X terhadap Y1 sebesar 0,362 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y1
- b) Nilai path coefficient X terhadap Y2 sebesar 0,316 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y2

2) R-Square (R2)

Kekuatan prediksi dari struktur model dapat diukur dengan menggunakan R-Square (R2). Nilai R2 dapat menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai R2 dengan 0,67 dikategorikan kuat, nilai 0,33 moderat, dan nilai 0,19 adalah lemah.¹¹

Berikut ditampilkan nilai R2 pada tabel:

Tabel 4.16 Nilai *R-Square* (R2)

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Variabel Y1 (Budaya Kerja)	0,131	0,126

¹¹ *Ibid*, h. 118

Variabel Y2 (Kualitas Kerja)	0,100	0,095
-------------------------------	-------	-------

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R² pada Y1 sebesar 0,131. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 0,131 kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya kerja. Sedangkan Adjusted R Square bernilai 0,126 yang berarti sebesar 13% budaya kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional.

Selanjutnya nilai R² pada Y2 sebesar 0,100. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 0,100 kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas kerja. Sedangkan Adjusted R Square bernilai 0,095 yang berarti sebesar 10% kualitas kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional.

Jika dijumlahlah antara Y1 dan Y2 ($0,131 + 0,100 = 0,231$) atau sebesar 23% memberikan pengaruh terhadap kepemimpinan transformasional, dan 77% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Merujuk pada pendapat di atas, nilai 0,231 berada di bawah nilai 0,33, maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini masuk dalam kriteria lemah.

3) Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit (GoF) berguna untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktur, GoF juga menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Adapun kriteria nilai GoF adalah nilai 0,10 menunjukkan Gof small, nilai 0,25 menunjukkan GoF medium, dan nilai 0,36

menunjukkan GoF large.¹² Nilai GoF dihitung dengan akar kuadrat nilai rata-rata average communality index dan average R-squares. Beberapa pendapat menyebutkan bahwa nilai average communality index sama dengan nilai average variance extract. Berikut ditampilkan tabel serta perhitungan untuk mendapatkan hasil nilai GoF.

Tabel 4.17 Nilai R-Square dan AVE

Variabel	R-Square	AVE
Y1 (Budaya Kerja)	0,131	0,686

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times \text{R Square}} \\
 &= \sqrt{0,131 \times 0,686} \\
 &= \sqrt{0,089} \\
 &= 0,298
 \end{aligned}$$

Variabel	R-Square	AVE
Y1 (Kualitas Kerja)	0,100	0,670

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times \text{R Square}} \\
 &= \sqrt{0,100 \times 0,670} \\
 &= \sqrt{0,067} \\
 &= 0,258
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.17 dan perhitungan rumus di atas, nilai GoF adalah sebesar 0,29 dan 0,25. Jika merujuk pada kriteria

¹² Purwanto dan Sudargini, "Partial Least Squares Structural Squestion Modeling (PLSSEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review," h. 121.

yang telah dibahas sebelumnya, model penelitian ini termasuk ke dalam kriteria GoF medium. Uji fit juga dapat dianalisis dengan melihat nilai SRMR dan NFI (Normed Fit Index) pada hasil fit summary PLS Algorithm, nilai kriteria SRMR adalah $< 0,100$. Berikut ditampilkan tabel Model Fit/Fit Summary

Tabel 4.18 Fit Summary/Ringkasan Fit

	Model Saturated	Model Estimated
SRMR	0,080	0,181
d_ULS	0.423	2.155
d_G	0.169	0.289
Chi-Square	179.444	254.596
NFI	0.779	0.687

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat kita perhatikan nilai SRMR $0,080 < 0,100$ yang artinya model dapat dikatakan fit.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, pengujian dapat dilakukan dengan mengevaluasi nilai T-Statistic dan nilai P-Values. Pada SmartPLS nilai signifikansi dihitung menggunakan metode bootstrapping. Lebih lanjut, bootstrapping juga dapat menampilkan nilai outer weights, outer loadings, dan path coefficient signifikan dengan memperkirakan standar error. Evaluasi nilai T-Statistic dilakukan dengan membandingkan nilai T Statistic dengan

T-tabel yaitu 1,96. Jika nilai T-Statistic lebih besar dari T tabel, maka terdapat pengaruh antar variabel. Selanjutnya evaluasi P-Values untuk melihat apakah pengaruh antar variabel signifikan atau tidak. P-Values akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 (significance level = 5%), jika P-Values lebih kecil dari nilai tersebut ($< 0,05$) maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan.¹³ Berikut hasil pengolahan data menggunakan bootstrapping ditampilkan dalam tabel di bawah ini menunjukkan nilai mean, standar deviasi (STDEV), T-Statistic, P-Values.

Tabel 4.19 Mean, STDEV, T-Statistic, P-Values

	O	Mean	STDEV	T-Statistic	P-Value
X (KT) → Y1 (BK)	0,362	0,378	0,074	4,923	0,000
X (KT) → Y2 (KK)	0,316	0,332	0,067	4,696	0,000

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a) Pada X (Kepemimpinan Transformasional) terhadap Y1 (Budaya Kerja) Kolom O menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,362, kolom mean menunjukkan nilai rata-rata

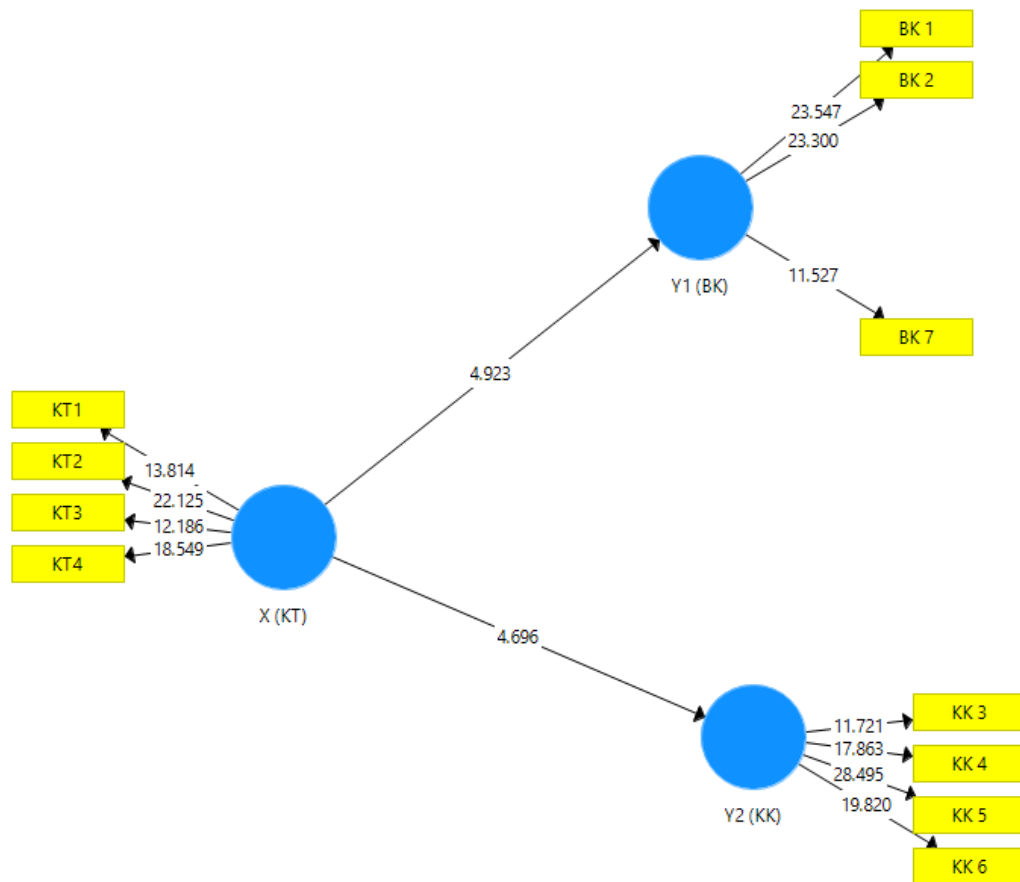
¹³ Metode Penelitian Ilmiah (Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS, h. 128.

sampel sebesar 0,378, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,074.

T- Statistic sebesar 4,923 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima. Selanjutnya P-Values sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan pengaruh antar variabel X terhadap Y1 signifikansi.

- b) Pada X (Kepemimpinan Transformasional) terhadap Y2 Kualitas Kerja) Kolom O menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,316, kolom mean menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,332, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,067.

T- Statistic sebesar 4,696 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima. Selanjutnya P-Values sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan pengaruh antar variabel X terhadap Y2 signifikansi.



Gambar 4.6 Bootstrapping Variabel

Tabel. 4.20 Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Hasil
H_{0_1} = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja di SDIT Se-Banua Enam	4,923	0,000	Ditolak
H_{a_1} = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja di SDIT Se-Banua Enam	4,923	0,000	Diterima

HO ₂ = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja di SDIT Se-Banua Enam	4,696	0,000	Ditolak
Ha ₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja di SDIT Se-Banua Enam	4,696	0,000	Diterima

C. Pembahasan

Penelitian ini beranjak dari sebuah fenomena yang menyoroti lembaga pendidikan pada pelaksanaannya senantiasa dihadapkan berbagai permasalahan yang akan berdampak terhadap kualitas kerja pegawai. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan ini tentu dimulai dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemimpin pada lembaga tersebut. Peneliti mencoba menawarkan solusi berdasar teori-teori yang selama ini digaungkan akademisi maupun para ahli. Perspektif tentang kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang tinggi tidak dapat disangkal. Maka dari itu, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu kepemimpinan yang dapat mengukur kualitas kerja dan budaya kerja.

Penelitian ini memfokuskan kajiannya kepada ranah internal pendidikan dengan menyoroti salah satu aktor utama pendidikan yaitu kepala sekolah dan guru. Penelitian ini juga menjadi bentuk seruan tentang urgensi kepemimpinan kepala sekolah yang sangat dibutuhkan dalam budaya kerja dan kualitas kerja.

Peneliti menjadi tertarik untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dengan kontribusinya terhadap budaya kerja dan kualitas kerja. Setelah melalui berbagai macam tahap, peneliti mendapatkan hasil bahwa sebesar 13% budaya kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional. dan 10% kualitas kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional.

Variabel X kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y1 Budaya Kerja, yaitu T-Statistic sebesar 4,923 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima, dan P-Values sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan pengaruh antara variabel X terhadap Y1 signifikansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Lukman Hajir (2016), yang menemukan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, hal ini diketahui dari tiga ranah yaitu penguatan internal pendidik, tenaga kependidikan, pengembangan terhadap kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan,

dan pengambilan kebijakan. Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap perubahan budaya kerja yang diketahui dari tiga aspek, yaitu semangat kerja, komitmen tinggi dan kemandirian.¹⁴

Sebagaimana hasil penelitian Lukman (2016) tersebut, pada hasil penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang meliputi komitmen seorang pemimpin, saling berbagi dan menghayati nilai-nilai organisasi berhasil mempengaruhi budaya kerja, yang dapat dilihat dari aspek sikap komitmen pada indikator Y1.1 yaitu melakukan tindakan yang sesuai aturan. Integritas pada indikator Y1.2 yaitu senang melakukan hal yang membuat nilai positif pada diri dan lembaga. Serta disiplin pada indikator Y1.8 yaitu mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan program lembaga.

Penelitian ini diperkuat oleh teori budaya kerja menurut Prakash Kumar Gautam, dalam jurnal ilmiahnya yang berjudul “*Work Culture for Employees Work Behavior: The Mediating Role of Satisfaction*” yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah *Work culture is part of an organization's culture that consists of a shared understanding of beliefs, values, norms and philosophies about how things work.*¹⁵ Yang berarti

¹⁴ Muhammad Lukman Hajir, *Dampak kepemimpinan transformasional terhadap perubahan budaya organisasi dan budaya kerja di SMP Muhammadiyah 2 Gamping, Sleman, Yogyakarta*, (UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta, 2016), hal 1-71

¹⁵ Prakash Kumar Gautam, dalam jurnal ilmiahnya yang berjudul “*Work Culture for Employees Work Behavior: The Mediating Role of Satisfaction*”, Nepal, I, June 2020, Jurnal manajemen PYC, Nepal, Vol. 8, hal.1

budaya kerja merupakan bagian dari budaya organisasi yang terdiri dari pemahaman bersama tentang keyakinan, nilai, norma, dan filosofi tentang cara kerja. Hal ini berkesinambungan dengan penelitian yaitu pada nilai-nilai yang disepakati lembaga seperti menyelesaikan tugas sesuai dengan program lembaga, terdapat pada indikator Y1.8 Dan norma yang dicerminkan melalui sikap komitmen yang bertindak sesuai aturan.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja yang didalamnya meliputi komitmen, integritas dan disiplin.

Variabel X kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y2 kualitas kerja, yaitu T- Statistic sebesar 4,696 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima. Selanjutnya P-Values sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan pengaruh antara variabel X terhadap Y2 signifikansi.

Hasil pada penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahardika Wardhana Monoyasa (2017), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁶ Penelitian ini diperkuat dengan penelitian Muhammad Ali Musa (2018) mengenai Kualitas kerja

¹⁶ Mahendra Wardhana Monoyasa, *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar dengan motivasi dan inovasi guru sebagai variabel intervening di eks kota administratif jember*, (Universitas Jember : Jember, 2017), hal. 1-86

yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia, yaitu pengetahuan (*knowledge*) keterampilan (*skill*), dan daya kemampuan (*abilities*).¹⁷ Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran lembaga dengan baik dan berdaya guna. Sebagaimana dalam penelitian ini, kualitas kerja diukur dengan keterampilan (*skill*), dan memiliki daya kemampuan (*abilities*).

1. Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil rekapitulasi variabel kepemimpinan transformasional, setiap pernyataan yang diajukan kepada responden memperoleh skor mean di atas 4,21 yang masuk dalam kategori "Sangat Tinggi". Berikut adalah rincian dari masing-masing pernyataan:

- a. Pemimpin memberikan keteladanan yang baik dalam ketaatan sebuah peraturan lembaga (Mean: 4,62): Pernyataan ini mendapatkan skor tertinggi, menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa pemimpin mereka memberikan contoh yang baik dalam ketaatan terhadap peraturan lembaga.
- b. Pemimpin memiliki konsistensi antara ucapan dan perbuatan (Mean: 4,33): Responden menilai pemimpin mereka sangat tinggi

¹⁷Muhammad Ali Musa Nasution dalam skripsinya yang berjudul *Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan*, Kota Medan, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan, Area Medan, 2018, NPM : 14 832 0008.

dalam hal konsistensi antara apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan.

- c. Pemimpin memberikan sosialisasi tentang nilai-nilai yang diimplementasikan dalam lembaga (Mean: 4,47) dan menerapkan dalam tindakan harian (Mean: 4,42): Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya mengkomunikasikan nilai-nilai penting tetapi juga mengimplementasikannya dalam tindakan sehari-hari.
- d. Pemimpin memberikan sosialisasi tentang visi dan misi lembaga (Mean: 4,48) dan memberikan pemahaman tatanan teknis implementasinya (Mean: 4,30): Pemimpin sangat baik dalam menyosialisasikan dan memberikan pemahaman tentang visi dan misi lembaga.

Kepemimpinan transformasional di lembaga ini sangat efektif dan berpengaruh positif terhadap karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, konsistensi, serta sosialisasi nilai-nilai dan visi misi lembaga, sangat dihargai oleh karyawan. Hal ini penting karena kepemimpinan yang kuat dan jelas dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan lembaga. Rata-rata total kepemimpinan transformasional adalah 4,44 yang masuk dalam kategori "Sangat Tinggi",

mengindikasikan bahwa pemimpin di lembaga ini sangat berhasil dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

2. Budaya Kerja

Variabel budaya kerja menunjukkan hasil yang sangat positif dengan mayoritas pernyataan memperoleh kategori "Sangat Tinggi".

Berikut adalah rincian dari masing-masing pernyataan:

- a. Komitmen (Mean: 4,24): Responden menunjukkan komitmen yang sangat tinggi dalam melakukan tindakan sesuai aturan.
- b. Integritas (Mean: 4,35): Karyawan merasa sangat senang melakukan hal-hal yang membawa nilai positif baik untuk diri sendiri maupun lembaga.
- c. Ikhlas (Mean: 4,58) dan berbagi (Mean: 4,61): Kedua nilai ini mendapatkan skor tertinggi, menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan niat baik dan kesediaan untuk berbagi kebaikan.
- d. Kritis (Mean: 3,68): Meskipun mendapatkan kategori "Tinggi", ini adalah pernyataan dengan skor terendah, menunjukkan ruang untuk peningkatan dalam hal ide perubahan.
- e. Terbuka terhadap masukan (Mean: 4,46): Responden sangat terbuka terhadap saran dan perbaikan diri.
- f. Bekerja sesuai aturan lembaga (Mean: 4,26) dan menyelesaikan tugas sesuai program lembaga (Mean: 4,13): Keduanya juga menunjukkan skor yang sangat tinggi.

Budaya kerja di lembaga ini sangat positif dan berorientasi pada nilai-nilai yang kuat seperti komitmen, integritas, niat baik, dan keterbukaan terhadap saran. Skor rata-rata total budaya kerja adalah 4,32 yang termasuk dalam kategori "Sangat Tinggi", menunjukkan bahwa budaya kerja yang ada di lembaga ini sangat baik. Namun, ada ruang untuk perbaikan khususnya dalam hal memunculkan ide-ide perubahan (kritis), yang mendapatkan skor lebih rendah dibandingkan aspek lainnya.

3. Kualitas Kerja

Variabel kualitas kerja menunjukkan hasil yang umumnya tinggi dengan beberapa variasi. Berikut adalah rincian dari masing-masing pernyataan:

- a. Ide-ide perubahan (Mean: 3,64): Pernyataan ini mendapatkan skor terendah tetapi masih masuk dalam kategori "Tinggi", menunjukkan bahwa karyawan memiliki ide-ide perubahan namun mungkin belum maksimal.
- b. Kesadaran dan pemahaman aturan lembaga (Mean: 4,40): Karyawan memiliki pemahaman yang sangat tinggi mengenai aturan lembaga.
- c. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan (Mean: 4,08) dan pengaruh keterampilan terhadap mutu hasil kerja (Mean: 4,08):

Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa keterampilan karyawan sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

- d. Bekerja sesuai program lembaga (Mean: 4,25) dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja (Mean: 4,29): Kedua pernyataan ini juga mendapatkan skor sangat tinggi.

Kualitas kerja di lembaga ini umumnya baik dengan rata-rata total 4,12 yang masuk dalam kategori "Tinggi". Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang aturan lembaga dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun, ada ruang untuk perbaikan dalam hal memunculkan ide-ide perubahan yang lebih inovatif. Meningkatkan aspek kritis dan inovatif dari karyawan dapat lebih meningkatkan kualitas kerja di lembaga ini.

Secara keseluruhan, ketiga variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang sangat positif. Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang kuat di lembaga ini berkontribusi signifikan terhadap kualitas kerja yang tinggi. Namun, terdapat beberapa area yang dapat ditingkatkan lebih lanjut, terutama dalam hal ide-ide perubahan dan inovasi. Peningkatan pada aspek ini dapat lebih mendorong kualitas kerja yang optimal dan perkembangan lembaga ke arah yang lebih baik.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Kerja

Kepemimpinan transformasional di lembaga ini dinilai sangat tinggi dengan rata-rata total 4,44. Pemimpin menunjukkan keteladanan, konsistensi antara ucapan dan perbuatan, serta sosialisasi nilai-nilai dan visi misi lembaga dengan sangat baik. Semua pernyataan dalam variabel kepemimpinan transformasional mendapatkan skor dalam kategori "Sangat Tinggi".

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan profesional karyawan. Di lembaga ini, pemimpin menunjukkan keteladanan melalui tindakan nyata yang konsisten dengan ucapan mereka. Hal ini membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka.

Pemimpin transformasional di lembaga ini juga secara aktif mensosialisasikan visi dan misi lembaga. Dengan melakukan ini, mereka memberikan arahan yang jelas dan menginspirasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan bersama. Sosialisasi ini dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pertemuan rutin, komunikasi

langsung, dan melalui contoh nyata dalam pekerjaan sehari-hari. Pemimpin yang efektif mampu mengartikulasi visi yang menarik dan memotivasi, yang membantu karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan melihat makna dalam pekerjaan mereka.

Budaya kerja di lembaga ini juga dinilai sangat tinggi dengan rata-rata total 4,32. Karyawan menunjukkan komitmen, integritas, niat baik, keterbukaan terhadap saran, dan kemampuan bekerja sesuai aturan lembaga. Budaya kerja yang positif adalah cerminan dari nilai-nilai yang dipegang teguh oleh organisasi dan karyawannya. Komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka menunjukkan dedikasi yang tinggi dan keinginan untuk memberikan yang terbaik. Integritas yang kuat mencerminkan kejujuran dan etika kerja yang baik, sementara niat baik menunjukkan semangat kerjasama dan kolaborasi di antara karyawan.

Keterbukaan terhadap saran dan perubahan juga merupakan indikator penting dari budaya kerja yang sehat. Di lembaga ini, karyawan merasa nyaman memberikan masukan dan terbuka terhadap umpan balik, yang menciptakan lingkungan yang dinamis dan adaptif. Kemampuan bekerja sesuai aturan lembaga menunjukkan bahwa karyawan memahami dan menghormati kebijakan dan prosedur yang ada, yang penting untuk menjaga ketertiban dan efisiensi operasional.

Kepemimpinan transformasional yang kuat dan efektif berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja yang positif di lembaga ini. Pemimpin yang memberikan contoh yang baik dan konsisten antara ucapan dan perbuatan menciptakan lingkungan kerja yang berdasarkan nilai-nilai positif. Sosialisasi tentang visi dan misi lembaga serta nilai-nilai yang diterapkan dalam tindakan harian oleh pemimpin, mendorong karyawan untuk mengadopsi nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Ketika pemimpin bertindak sebagai teladan yang baik, karyawan cenderung meniru perilaku positif tersebut, yang pada akhirnya memperkuat budaya kerja yang sudah ada. Komitmen, integritas, dan keterbukaan karyawan terhadap saran dan perubahan merupakan hasil dari kepemimpinan yang mampu menanamkan nilai-nilai ini secara mendalam. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang efektif memperkuat budaya kerja yang positif, meningkatkan komitmen, integritas, dan keterbukaan karyawan terhadap saran dan perubahan.

Selain itu, lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional biasanya lebih inovatif dan proaktif. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari cara baru untuk mencapai tujuan. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga kinerja organisasi secara

keseluruhan. Ketika karyawan merasa didukung dan diberdayakan, mereka lebih cenderung mengambil inisiatif dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional di lembaga ini tidak hanya menciptakan budaya kerja yang positif, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi di masa depan. Melalui keteladanan, komunikasi yang efektif, dan dorongan untuk inovasi, pemimpin transformasional memainkan peran kunci dalam mengarahkan organisasi menuju pencapaian visi dan misinya.

5. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kualitas Kerja

Budaya kerja di lembaga ini dinilai sangat tinggi dengan rata-rata total 4,32. Karyawan menunjukkan komitmen, integritas, niat baik, keterbukaan terhadap saran, dan kemampuan bekerja sesuai aturan lembaga. Kualitas kerja juga dinilai tinggi dengan rata-rata total 4,12. Karyawan menunjukkan pemahaman yang baik tentang aturan lembaga, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerja sesuai program dan jam kerja yang telah ditetapkan.

Budaya kerja yang positif adalah salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi. Di lembaga ini, budaya kerja mencerminkan nilai-nilai inti yang dipegang teguh oleh karyawan dan manajemen.

Komitmen yang tinggi menunjukkan dedikasi karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga berusaha untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi kesuksesan lembaga. Integritas yang kuat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan jujur dan etika yang tinggi, yang membangun kepercayaan di antara rekan kerja dan manajemen.

Niat baik yang ditunjukkan oleh karyawan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Karyawan yang bekerja dengan niat baik cenderung lebih peduli terhadap kesejahteraan rekan-rekan mereka dan lebih bersedia untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Keterbukaan terhadap saran juga menjadi faktor penting dalam budaya kerja yang positif. Di lembaga ini, karyawan merasa nyaman memberikan dan menerima masukan, yang mendorong perbaikan terus-menerus dan inovasi dalam cara bekerja.

Kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan lembaga menunjukkan bahwa mereka menghormati dan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini penting untuk menjaga keteraturan dan efisiensi dalam operasional sehari-hari. Dengan adanya budaya kerja yang positif, karyawan merasa lebih

termotivasi, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Kualitas kerja di lembaga ini juga dinilai tinggi dengan rata-rata total 4,12. Karyawan menunjukkan pemahaman yang baik tentang aturan lembaga, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerja sesuai program dan jam kerja yang telah ditetapkan. Pemahaman yang baik tentang aturan lembaga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan menghindari kesalahan yang bisa terjadi akibat ketidaktahuan atau ketidakpahaman. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan memastikan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu.

Kemampuan untuk bekerja sesuai program dan jam kerja yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin yang tinggi. Mereka mampu mengatur waktu dengan baik dan menjaga konsistensi dalam pekerjaan mereka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua tugas dan proyek dapat diselesaikan sesuai jadwal, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan lembaga secara keseluruhan.

Budaya kerja yang kuat dan positif berpengaruh langsung terhadap kualitas kerja yang tinggi. Komitmen dan integritas yang tinggi dari karyawan menciptakan lingkungan kerja yang produktif

dan berorientasi pada hasil. Karyawan yang bekerja dengan niat baik dan kesediaan untuk berbagi kebaikan cenderung lebih termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Keterbukaan terhadap saran dan perbaikan diri mendorong peningkatan terus-menerus dalam keterampilan dan kualitas kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif memfasilitasi pertukaran ide dan pengetahuan, yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didengarkan, mereka lebih mungkin untuk berinvestasi dalam pengembangan diri dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, integritas yang tinggi memastikan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan berusaha untuk menjaga standar kualitas yang tinggi.

Komitmen terhadap budaya kerja yang positif juga mempengaruhi semangat dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dan didukung oleh lingkungan kerja yang positif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja mereka tetapi juga mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang bermanfaat bagi stabilitas dan kontinuitas lembaga.

Dengan demikian, budaya kerja yang positif dan kuat di lembaga ini berkontribusi signifikan terhadap kualitas kerja yang

tinggi, meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kombinasi antara komitmen, integritas, niat baik, keterbukaan, dan kepatuhan terhadap aturan menciptakan dasar yang kokoh bagi kinerja yang unggul. Budaya kerja yang positif tidak hanya mendukung kinerja saat ini tetapi juga memastikan bahwa lembaga siap menghadapi tantangan di masa depan dengan tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kerja

Kepemimpinan transformasional di lembaga ini dinilai sangat tinggi dengan rata-rata total 4,44. Pemimpin menunjukkan keteladanan, konsistensi antara ucapan dan perbuatan, serta sosialisasi nilai-nilai dan visi misi lembaga dengan sangat baik.

Kualitas kerja juga dinilai tinggi dengan rata-rata total 4,12. Karyawan menunjukkan pemahaman yang baik tentang aturan lembaga, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerja sesuai program dan jam kerja yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja yang tinggi. Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, konsistensi, dan sosialisasi

nilai-nilai dan visi misi lembaga, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Keteladanan dari pemimpin membantu karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai dan standar kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja mereka. Konsistensi antara ucapan dan perbuatan pemimpin membangun kepercayaan dan keandalan, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Sosialisasi yang baik tentang visi dan misi lembaga memberikan arah yang jelas dan tujuan bersama bagi karyawan, meningkatkan fokus dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di lembaga ini.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional yang kuat dan budaya kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja di lembaga ini. Pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik, konsistensi, serta sosialisasi nilai-nilai dan visi misi lembaga, memperkuat budaya kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dan positif juga berkontribusi langsung terhadap kualitas kerja yang tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Integrasi antara kepemimpinan

transformasional, budaya kerja yang kuat, dan kualitas kerja yang tinggi menciptakan sinergi yang optimal untuk mencapai tujuan dan kesuksesan lembaga.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Dalam upaya untuk mengambil sebuah kesimpulan, peneliti berpedoman pada apa yang terdapat dalam hasil penelitian dan pembahasan yang keduanya telah ditelaah secara mendalam pada bagian sebelumnya untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian ini. Adapun dalam menganalisis data yang peneliti peroleh menggunakan bantuan sem-pls dengan cara menginput atau memasukkan data yang berhubungan topik penelitian yang peneliti angkat selama melakukan riset di SDIT se-banua enam. Oleh karena itu, peneliti kemudian menyimpulkan apa yang peneliti temukan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional yang berlangsung di SDIT se-banua enam dapat dikategorikan berada pada kategori sangat tinggi, karena berdasarkan nilai rata-rata totalnya berada pada angka 4,44
2. Budaya kerja yang berlangsung di SDIT se-banua enam dapat dikategorikan berada pada kategori sangat tinggi, karena berdasarkan nilai rata-rata totalnya berada pada angka 4,32

3. Kualitas kerja yang berlangsung di SDIT se-banua enam dapat dikategorikan berada pada kategori tinggi, karena berdasarkan nilai rata-rata totalnya berada pada angka 4,12
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja di SDIT se-banua enam, yaitu berdasarkan hasil uji hipotesis di sem-pls menunjukkan *T-Statistics* 4,923 > T-tabel 1,96 dan P Value 0,000 < nilai signifikansi 0,05
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja di SDIT se-banua enam, yaitu berdasarkan hasil uji hipotesis di sem-pls menunjukkan *T-Statistics* 4,696 > T-tabel 1,96 dan P Value 0,000 < nilai signifikansi 0,05
6. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja dan kualitas kerja di SDIT se-banua enam. Pada budaya kerja, berdasarkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,131, nilai ini termasuk dalam kategori lemah, sedangkan berdasarkan Adjusted R-Square sebesar 0,126 yang berarti jika dibulatkan menjadi 13% kepemimpinan transformasional mempengaruhi budaya kerja. Pada kualitas kerja, berdasarkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,100, nilai ini termasuk dalam kategori lemah,

sedangkan berdasarkan Adjusted R-Square sebesar 0,095 yang berarti jika dibulatkan menjadi 10% kepemimpinan transformasional mempengaruhi kualitas kerja. jika dijumlahkan, (budaya kerja 0,131 + kualitas kerja 0,100 = 0,231) atau sebesar 23% secara simultan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kedua nya. Dan 77% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Pemimpin hendaknya benar-benar memperhatikan seluruh konsep dari kepemimpinan transformasional itu sendiri. Hal ini karena kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan memiliki hubungan yang erat dengan budaya kerja dan kualitas kerja. Oleh karena itu, dengan diimplementasikannya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah besar harapan akan berdampak baik bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

Penelitian ini dilakukan dengan segala keterbatasan dan kekurangan peneliti, salah satu keterbatasannya adalah indikator dalam setiap sub variabel. Maka dari itu, bagi para pembaca maupun pihak lain yang akan melakukan penelitian serupa agar dapat terjun lebih dalam, melihat lebih luas, serta terbang lebih jauh dari penelitian ini. Sehingga hal-hal lain yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kualitas kerja dapat digali lebih dalam dikemudian hari.