

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMK NEGERI 2 BANAWA

Muhammad Rezal<sup>1</sup>, Firza Umar Salim<sup>2</sup>, Eva Warta I Pagisi<sup>3</sup>, Sujarwadi<sup>4</sup>, Arni Amir<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Alkhairaat

[elrealjufri@gmail.com](mailto:elrealjufri@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Banawa, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sensus, yaitu seluruh pegawai SMK Negeri 2 Banawa sebanyak 37 responden yang terdiri atas 30 guru dan 7 pegawai tata usaha. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 11,299 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,346 dan signifikansi 0,048. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,356 dan signifikansi 0,042. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh kepemimpinan yang inspiratif dan budaya organisasi yang kondusif.

**Kata kunci:** Kepemimpinan transformasional; Budaya organisasi; Kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan sistematis dalam mengelola tenaga kerja agar kontribusi individu dapat diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam organisasi pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia memiliki posisi strategis karena kualitas layanan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan kualitas, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, serta kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting keberhasilan sekolah. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan tugas sesuai standar, mendukung proses pelayanan pendidikan, dan membantu sekolah mencapai visi kelembagaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan sekolah, menurunkan efektivitas pelayanan, serta memengaruhi kualitas proses pembelajaran secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui penguatan faktor-faktor organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja.

Dua faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, keteladanan, perhatian individual, serta dorongan intelektual kepada bawahan. Pemimpin

transformasional tidak hanya mengarahkan pegawai untuk menjalankan tugas, tetapi juga mendorong mereka untuk berkembang, memiliki komitmen terhadap visi organisasi, dan bekerja melampaui standar minimum yang ditetapkan.

Dalam konteks sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam membangun semangat kerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang mampu mengkomunikasikan visi dengan jelas, memberikan arahan, menjadi teladan, dan mendorong pegawai untuk berinovasi akan menciptakan iklim kerja yang lebih produktif. Kepemimpinan seperti ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sekolah tercermin dalam pola komunikasi, kedisiplinan, kerja sama, keterbukaan, komitmen, dan cara warga sekolah menyelesaikan masalah. Budaya organisasi yang kondusif dapat memperkuat motivasi, meningkatkan rasa memiliki, dan membangun pola kerja yang lebih terarah.

SMK Negeri 2 Banawa sebagai lembaga pendidikan kejuruan memiliki tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang unggul, terampil, dan berkualitas. Tuntutan tersebut hanya dapat dicapai apabila sekolah didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja optimal. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain penyesuaian pegawai terhadap pola kepemimpinan baru, kedisiplinan yang belum merata, ketidakjelasan pelaksanaan tugas pada sebagian pegawai, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung lingkungan kerja yang kondusif. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan dan budaya organisasi masih relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Prayudi (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan serupa dikemukakan oleh Melinda et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Robbins dan Judge (2023) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan bawahan.

Budaya organisasi juga telah banyak dibuktikan berhubungan dengan peningkatan kinerja. Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi yang dikelola dengan baik dapat mendorong perilaku kerja yang produktif. Dunggio et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, sedangkan Dewi et al. (2023) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian tersebut masih perlu diuji pada konteks lembaga pendidikan kejuruan di daerah, khususnya pada SMK Negeri 2 Banawa.

Kesenjangan penelitian ini terletak pada pentingnya mengkaji secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

pada satuan pendidikan kejuruan. Sebagian penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada organisasi pemerintahan, perusahaan, atau lembaga pendidikan secara umum. Padahal, sekolah kejuruan memiliki karakteristik kerja yang khas karena menuntut kolaborasi antara unsur akademik, administratif, dan praktik keahlian. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan sekolah kejuruan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Banawa, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi penguatan kepemimpinan dan budaya kerja di lingkungan sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Penelitian ini bersifat asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 2 Banawa, Kabupaten Donggala, Provinsi Sulawesi Tengah. Waktu penelitian berlangsung selama empat bulan, yaitu Mei sampai dengan Agustus 2025. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya kebutuhan untuk mengetahui faktor-faktor organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai di sekolah tersebut.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai SMK Negeri 2 Banawa, kecuali pimpinan, yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, sampel penelitian terdiri atas 37 responden yang meliputi 30 guru dan 7 pegawai tata usaha.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Data sekunder diperoleh melalui dokumen sekolah, arsip, dan literatur yang relevan dengan variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, netral dengan skor 3, setuju dengan skor 4, dan sangat setuju dengan skor 5.

Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Variabel budaya organisasi diukur melalui indikator nilai bersama, kedisiplinan, kerja sama, komunikasi,

komitmen organisasi, dan dukungan lingkungan kerja. Variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan pencapaian target kerja.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

**Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Dimensi/Indikator Utama	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X1)	Pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual	Menggambarkan kemampuan pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan pegawai.
Budaya organisasi (X2)	Nilai bersama, kedisiplinan, kerja sama, komunikasi, komitmen, dukungan lingkungan kerja	Menggambarkan sistem nilai dan kebiasaan kerja yang berlaku di sekolah.
Kinerja pegawai (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, pencapaian target	Menggambarkan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab.

Sumber: Diolah dari instrumen penelitian (2025)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Banawa yang berjumlah 37 orang. Responden terdiri atas 30 guru dan 7 pegawai tata usaha. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan tenaga pendidik yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran, sedangkan sebagian lainnya merupakan tenaga kependidikan yang mendukung administrasi dan layanan sekolah.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari SMA/SMK, D3, D4, S1, hingga S2. Sebagian besar pegawai telah menempuh pendidikan sarjana sehingga secara umum memiliki kualifikasi yang cukup baik untuk menjalankan tugas di lingkungan sekolah. Dari segi usia, responden berada pada rentang usia produktif, yaitu sekitar 21 hingga 58 tahun. Variasi usia ini menunjukkan adanya kombinasi antara pegawai yang berpengalaman dan pegawai yang relatif muda sehingga dapat memberikan gambaran yang beragam mengenai kondisi kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Banawa.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
1	Guru	30	81,08%
2	Pegawai tata usaha	7	18,92%
	Total	37	100,00%

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

### **Analisis Deskriptif Variabel**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional berada pada kategori baik. Nilai rata-rata jawaban responden berkisar antara 3,6 sampai 3,8. Indikator yang memperoleh tanggapan relatif tinggi adalah motivasi dan inspirasi pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dinilai telah mampu memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai dalam melaksanakan tugas. Namun, indikator perhatian individual dan pemberian penghargaan masih memperoleh nilai yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin masih perlu meningkatkan apresiasi, bimbingan, dan perhatian terhadap kebutuhan masing-masing pegawai.

Variabel budaya organisasi juga berada pada kategori baik dengan rata-rata berkisar antara 3,6 sampai 3,7. Indikator yang paling menonjol adalah kerja sama dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki hubungan kerja yang cukup baik dan menunjukkan komitmen terhadap sekolah. Namun, aspek komunikasi dan kedisiplinan masih perlu ditingkatkan. Komunikasi yang belum optimal dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kedisiplinan yang belum merata dapat memengaruhi efektivitas pelayanan sekolah.

Variabel kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan rata-rata berkisar antara 3,5 sampai 3,7. Indikator kualitas kerja memperoleh nilai yang relatif tinggi, sedangkan kuantitas kerja dan pencapaian target memperoleh nilai lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai telah mampu menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang cukup baik, namun masih terdapat tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai perlu diarahkan pada penguatan tanggung jawab, disiplin, dan kemampuan memenuhi target kerja.

**Tabel 3. Ringkasan Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Rata-rata	Kategori	Catatan Temuan
Kepemimpinan transformasional	± 3,6-3,8	Baik	Motivasi dan inspirasi pemimpin menonjol, sedangkan perhatian individual perlu ditingkatkan.
Budaya organisasi	± 3,6-3,7	Baik	Kerja sama dan komitmen cukup baik, tetapi komunikasi dan kedisiplinan perlu diperkuat.
Kinerja pegawai	± 3,5-3,7	Baik	Kualitas kerja baik, namun kuantitas dan pencapaian target masih perlu ditingkatkan.

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dan semakin kuat budaya organisasi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Secara parsial, kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi 0,048. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga kepemimpinan transformasional dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,356 dengan nilai signifikansi 0,042. Nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05 sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 11,299 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,632 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai berada pada kategori cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,399 menunjukkan bahwa 39,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sedangkan 60,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi dan Hipotesis**

Hubungan Variabel	Koefisien	t/F hitung	Sig.	Kriteria	Keputusan
Kepemimpinan transformasional -> Kinerja pegawai	0,346	-	0,048	< 0,05	Signifikan
Budaya organisasi -> Kinerja pegawai	0,356	-	0,042	< 0,05	Signifikan
Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi -> Kinerja pegawai	-	11,299	0,000	< 0,05	Signifikan
R	0,632	-	-	-	Hubungan cukup kuat
R <sup>2</sup>	0,399	-	-	-	Kontribusi 39,9%

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Banawa. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional yang diwujudkan melalui keteladanan, motivasi, arahan, perhatian, dan dorongan untuk berkembang mampu menciptakan semangat kerja yang lebih baik di kalangan pegawai.

Secara praktis, pegawai akan lebih termotivasi ketika pemimpin mampu memberikan visi yang jelas, menjelaskan arah kerja sekolah, serta memberikan dorongan agar pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Pemimpin yang bersikap inspiratif juga dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menyelesaikan tugas. Namun, hasil deskriptif menunjukkan bahwa aspek perhatian individual dan pemberian penghargaan masih perlu ditingkatkan. Hal ini penting karena pegawai tidak hanya membutuhkan arahan, tetapi juga penghargaan atas kontribusi yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Melinda et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung pandangan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui motivasi, inspirasi, dan pemberdayaan. Dengan demikian, kepala sekolah perlu terus memperkuat peran transformasionalnya agar pegawai terdorong untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kondusif mampu membentuk

perilaku kerja pegawai melalui nilai-nilai yang dianut bersama, seperti kerja sama, kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, dan komitmen terhadap tujuan sekolah. Semakin baik budaya organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa kebersamaan dan memperjelas standar perilaku kerja. Dalam konteks SMK Negeri 2 Banawa, kerja sama dan komitmen pegawai telah menunjukkan kondisi yang baik. Akan tetapi, masih terdapat aspek yang perlu diperkuat, terutama komunikasi dan kedisiplinan. Komunikasi yang efektif akan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih jelas, sedangkan kedisiplinan akan mendorong penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu.

Temuan ini sejalan dengan Jufrizen dan Rahmadhani (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mendorong perilaku kerja yang produktif. Hasil ini juga mendukung temuan Dunggio et al. (2020) bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, budaya organisasi perlu dikelola secara berkelanjutan agar dapat menjadi kekuatan internal sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang inspiratif, tetapi juga oleh budaya organisasi yang mendukung. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak psikologis melalui motivasi dan inspirasi, sedangkan budaya organisasi berperan sebagai kerangka lingkungan yang membentuk perilaku kerja sehari-hari.

Sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi sangat penting bagi sekolah. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan lebih efektif apabila nilai-nilai organisasi juga mendukung kerja sama, kedisiplinan, komunikasi terbuka, dan komitmen. Sebaliknya, budaya organisasi yang baik membutuhkan pemimpin yang mampu menjaga konsistensi nilai dan memberi contoh dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kepemimpinan dan budaya organisasi saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Nilai koefisien determinasi sebesar 39,9% menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan kontribusi penting terhadap kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain yang memengaruhi. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi intrinsik, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, sekolah perlu memandang peningkatan kinerja pegawai sebagai upaya yang komprehensif dengan memperhatikan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia.

**Tabel 5. Ringkasan Pembahasan Hasil Penelitian**

No	Temuan	Makna Hasil	Implikasi
1	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Pemimpin yang inspiratif meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja.	Kepala sekolah perlu memperkuat keteladanan, bimbingan, dan apresiasi.
2	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Nilai kerja sama, kedisiplinan, dan komitmen mendorong perilaku kerja produktif.	Sekolah perlu memperkuat komunikasi, disiplin, dan nilai kebersamaan.
3	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan.	Kinerja meningkat ketika dorongan kepemimpinan didukung lingkungan kerja yang kondusif.	Perbaikan kinerja perlu dilakukan melalui strategi organisasi yang terpadu.

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Banawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang memberi motivasi, inspirasi, keteladanan, dan arahan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kondusif, seperti kerja sama, komitmen, kedisiplinan, komunikasi yang baik, dan nilai kebersamaan, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Namun, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

## REKOMENDASI

Kepala sekolah disarankan untuk terus meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional, terutama melalui pemberian teladan, komunikasi visi yang jelas, motivasi kerja, bimbingan, dan penghargaan kepada pegawai. Perhatian individual kepada pegawai perlu diperkuat agar setiap pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerja.

SMK Negeri 2 Banawa perlu memperkuat budaya organisasi yang kondusif melalui peningkatan komunikasi internal, kedisiplinan, kerja sama tim, keterbukaan, serta komitmen terhadap tujuan sekolah. Budaya organisasi yang kuat perlu dijadikan sebagai

pedoman perilaku kerja agar pegawai memiliki standar yang sama dalam melaksanakan tugas.

Pegawai diharapkan meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan kemampuan dalam mencapai target kerja. Sekolah juga disarankan menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan sampel yang lebih luas pada beberapa sekolah agar hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih kuat.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ardinata, A., et al. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan organisasi.
- Armiyanti, A., et al. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam perspektif pendidikan.
- Astuti, P. (2022). Budaya organisasi dan implikasinya dalam manajemen pendidikan.
- Badjamal, F. A., & Sakaria, M. (2021). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan pada Warung Kopi Celebest di Kota Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(1), 11-16.
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam organisasi.
- Basri, H., & Rauf, R. (2021). Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan.
- Bohalima, B. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- Dewi, S., et al. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Dunggio, M., et al. (2020). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- Firman, F., & Dirwan, D. (2024). Kontribusi kinerja pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- Handayani, H., et al. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- Iqbal, M. (2021). Karakteristik kepemimpinan transformasional dalam organisasi modern.
- Jismin, J., et al. (2022). Budaya organisasi sebagai faktor penentu perilaku kerja.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.
- Lamirin, L., et al. (2023). Paradigma kepemimpinan transformasional dalam pengembangan individu.
- Marnita Silaban, M., & Siregar, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
- Melinda, M., et al. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

- Novi Rudiyantri, N., et al. (2025). Metode observasi dalam penelitian sosial.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior.
- Rony, R. (2021). Budaya organisasi sekolah sebagai identitas lembaga pendidikan.
- Santika, S., et al. (2023). Penggunaan skala Likert dalam penelitian kuantitatif.
- Sarumaha, S. (2022). Budaya organisasi sebagai sistem nilai dalam organisasi.
- Sofwatillah, S., et al. (2024). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif.
- Sofiah Sinaga, S., et al. (2021). Karakteristik kepemimpinan transformasional dalam organisasi.
- Suwarto, S. (2020). Manajemen kinerja pegawai.
- Waruwu, W. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dalam ilmu sosial.