



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Sudarmadi Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh sudarmadi.ss@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 4, No. 1, April 2024 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Syarfuni Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh	
Akmaluddin Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh	

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Sudarmadi, Syarfuni, & Akmaluddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 351-361.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 549 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi pada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan sudah baik. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan. Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan. Kualitas Kehidupan Kerja memediasi secara parsial pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Abstract

This study aims to test the influence of independent variables on the dependent variable or the influence of transformational leadership and organizational culture on the quality of work life and its impact on the performance of junior high school education personnel in South Aceh Regency. The population in this study were all junior high school education personnel in South Aceh Regency totaling 549 people. The number of samples used was 100 people. Data analysis in this study used the Structural Equation Modeling (SEM) method. The results of the study indicate that Employee Performance, Quality of Work Life, Transformational Leadership, and Organizational Culture in junior high school education personnel in South Aceh Regency are good. Transformational Leadership and Organizational Culture have a direct effect on the Quality of Work Life in junior high school education personnel in South Aceh Regency. Transformational Leadership, Organizational Culture, and Quality of Work Life have a direct effect on Employee Performance in junior high school education personnel in South Aceh Regency. Quality of Work Life partially mediates the effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance in junior high school education personnel in South Aceh Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Quality of Work Life, Performance Educational Staff

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan di Indonesia mengalami pasang surut, dimana mutu pendidikan antara sekolah yang ada di kota dan di daerah berbeda itu disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya: (a) faktor sarana dan prasarana, (b) faktor SDM, (c) faktor buku pendidikan, dan (d) faktor dari siswa itu sendiri. Mutu pendidikan sangat erat hubungannya dengan mutu siswa, karena siswa merupakan titik pusat proses belajar mengajar. Oleh karena itu, dalam meningkatkan mutu pendidikan harus diikuti dengan peningkatan mutu siswa. Peningkatan mutu siswa dapat dilihat pada tingginya tingkat hasil belajar siswa, sedangkan tingginya tingkat hasil belajar siswa dipengaruhi oleh besarnya minat belajar siswa itu sendiri.

Dalam survei kualitas pendidikan tingkat provinsi, pendidikan Aceh berada diperingkat 27 nasional dari 34 provinsi. Sedangkan pada tingkat Kabupaten, Kabupaten Aceh Selatan masih menduduki peringkat 16 dari 33 kabupaten/kota di Provinsi Aceh. Hal ini menunjukkan kinerja pendidikan serta Tenaga Kependidikan terutama Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan dalam memajukan pendidikan belumlah baik.

Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Aceh Selatan mempunyai tugas membantu Bupati dan Dinas Pendidikan melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah. Kinerja yang belum maksimal ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada. Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Aceh Selatan masih belum maksimal dimana belum konsistennya kinerja yang diberikan pegawai. Capaian kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Aceh Selatan terjadi penurunan dari tahun 2017 sampai 2022. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal karena terjadi penurunan capaian SKP. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada pencapaian organisasi. Survey awal mengenai Kinerja Pegawai sebagaimana dipersepsikan oleh responden masih relative rendah karena diperoleh nilai rerata sebesar 4.00 dimana nilai rerata tersebut berada pada kategori sudah baik (range 1-5 pada satuan skala *likert*), yang mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai sudah sebagaimana diharapkan. Namun terdapat aspek yang masih dalam kategori kurang baik dimana pegawai tidak dapat datang di kantor tepat waktu dan menaati kewajiban yang berlaku di organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.

Fenomena sebelumnya menunjukkan bahwa menurunnya Kinerja Pegawai disebabkan oleh masih rendahnya perilaku kualitas kehidupan kerja pegawai. Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Kepemimpinan Transformasional (Parlindungan et al., 2021), budaya organisasi (Jufrizen & Lubis, 2020).

Faktor selanjutnya adalah kepemimpinan transformasional. Novitasari & Asbari, (2020) menyatakan bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja yaitu: Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi iterhadap bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap isuatu organisasi, lembaga atau perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Pemimpin transformasional memotivasi pegawainya untuk melakukan suatu kinerja diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka dalam mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, salah satu perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individuali (Yumhi, 2021).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri adalah budaya organisasi (Munandar et al., 2020). Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar pegawai tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Agustina, (2022) menjelaskan kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi (Rizky et al., 2020). Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku (Imelda et al., 2021). Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian Lisabella dan Hasmawaty (2021) mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja. Asbari et al., (2022) pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja, Subhi (2014), Thamrin (2012), Mahendra (2016), Musnadi et al. (2018), dan Yunus et al. (2015) sudah dilakukan dalam meneliti pengaruh antar variabel penelitian. Namun penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti mengenai kinerja pendidikan. Dengan demikian penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja pendidikan di Aceh Selatan. Berdasarkan berbagai penjelasan dan fenomena-fenomena tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP Di Kabupaten Aceh Selatan.

B. Metodologi

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Tenaga Kependidikan (Tendik) Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan, sedangkan Objek penelitian adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan pada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pada Pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 549 orang Pegawai Tenaga Kependidikan terdiri atas Pegawai Tenaga Kependidikan tetap sebanyak 223 orang dan Pegawai Tenaga Kependidikan tidak tetap (kontrak/honorer) sebanyak 326 orang. Populasi penelitian ini adalah semua Tenaga Kependidikan SMP di kabupaten Aceh Selatan yang jumlahnya 549 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan/dikumpulkan untuk keperluan analisis meliputi data primer dan data skunder. Data primer, dikumpulkan langsung melalui kuisisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan. Sedangkan data sekunder, diperoleh dari dokumentasi Pegawai Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan.

Teknis Analisis Data

Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden digunakan uji deskriptif berdasarkan nilai rerata dari masing-masing variabel, dengan asumsi apabila nilai rerata $t_i \leq 4$, maka dipersepsikan secara kurang baik dan apabila nilai rerata ≥ 4 , maka dipersepsikan secara baik oleh responden. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modelling (SEM) dengan bantuan program Amos. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif secara.

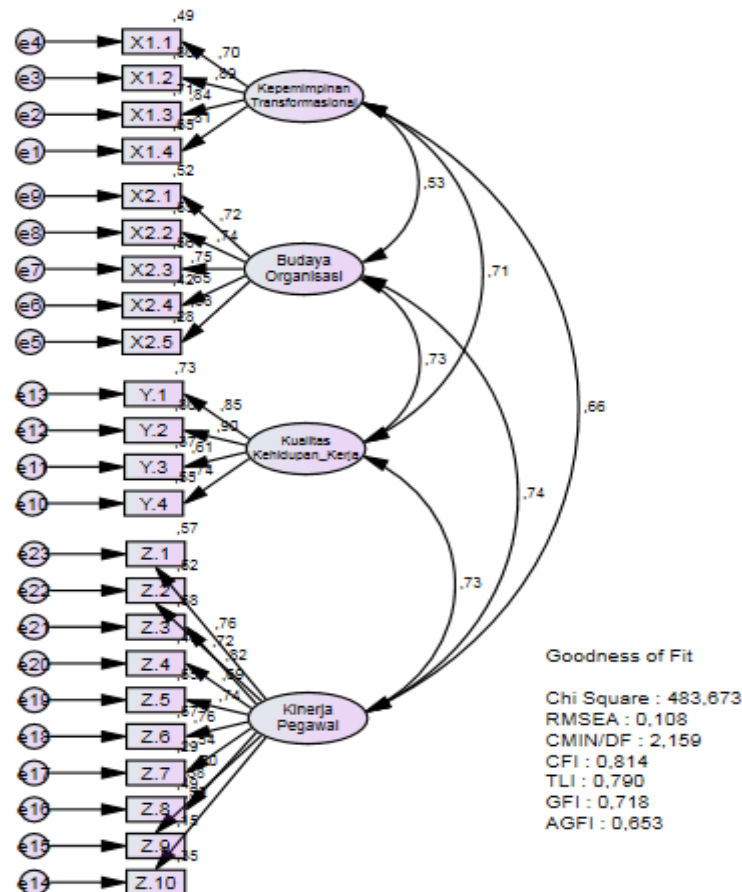
C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Deskriptif

Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden digunakan uji deskriptif dengan menggunakan model statistik deskriptif dengan menggunakan uji berdasarkan nilai rerata dari masing-masing variabel yang akan diteliti, dengan asumsi apabila nilai rerata $< 3,41$, maka dipersepsikan secara kurang baik dan apabila nilai rerata $\geq 3,41$, maka dipersepsikan secara baik oleh responden, pengujian juga dilakukan dengan menggunakan Uji-t *one sample test*. Nilai signifikansi masing-masing variabel < 0.05 . Dengan demikian hipotesis diterima, artinya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja

Analisis Faktor Konfirmatori

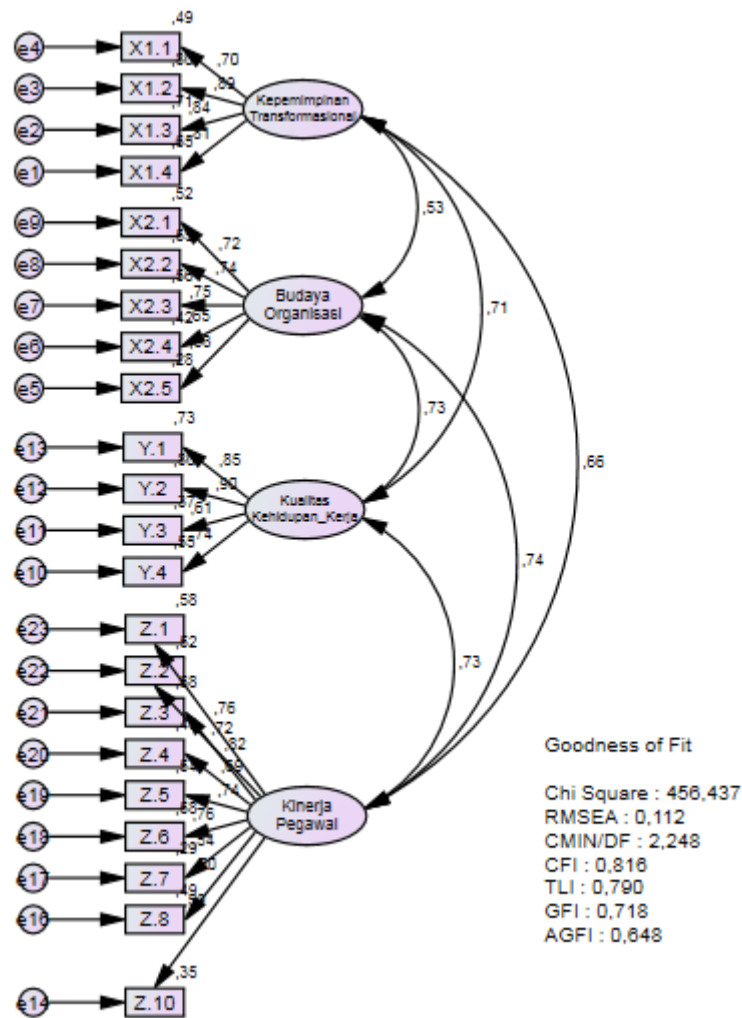
Hasil pengolahan data untuk analisis faktor konfirmatori untuk semua konstruk dalam penelitian ini di tampilkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1.
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruksi

Loading factor yang merepresentasikan kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel yang diwakilinya dapat nilai outer loading antara 0,5 sampai 0,7 termasuk kategori outer loading yang lemah dan diperhitungkan untuk dihapus jika memang dengan dihapusnya indikator tersebut dapat meningkatkan hasil perhitungan. Sedangkan nilai outer loading dibawah 0,5 menandakan indikator tersebut sangat lemah dalam mendeskripsikan faktor, sehingga harus dihapus dari model (Hair et al., 2017).

Berdasarkan analisis hasil bahwa indikator Z.9 tidak memenuhi syarat karena loading factor < 0.5 . Maka perlu dilakukan eliminasi terhadap indikator-indikator tersebut. Hasil setelah eliminasi indikator dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 4.2.
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk II

Loading factor yang merepresentasikan kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel yang diwakilinya menunjukkan semua indikator memenuhi syarat karena loading factor > 0.5.

Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Model dapat diuji dengan menggunakan berbagai cara. Dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistic tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Berikut ini adalah beberapa indeks kesesuaian dan cut-off value untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Ferdinand, 2011):

Dari hasil analisis measurement model diperoleh nilai chi-square =456,437 tergolong marginal fit. Sementara $\chi^2/df=2,248$; RMSEA=0,112; GFI=0,718; TLI=0,790; AGFI=0,648; dan CFI=0,816 tidak memenuhi kriteria dan nilai menunjukkan marginal fit. Hasil pengujian kelayakan yang masih menunjukkan marginal fit, di mana nilai muatan faktor seluruhnya telah layak, sehingga harus dilakukan respesification analysis dengan melihat Modification Indices (M.I.) dengan menggabungkan indikator yang memiliki nilai MI yang besar. Berikutnya, hasil akhir analisis respesification measurement model diperoleh nilai chi-square = 304,547 tergolong fit. Sementara $\chi^2/df=1,586$; RMSEA=0,077; GFI=0,803; TLI=0,897; AGFI=0,741; dan CFI=0,914 memenuhi kriteria dan nilai menunjukkan fit.

Kesimpulan Uji Measurement

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa secara umum, dengan menggunakan uji goodness of fit, maka dapat disimpulkan model measurement yang ada telah memenuhi kriteria fit, sehingga output yang keluar dari model ini telah dapat dijadikan finding atau temuan penelitian yang terkait dengan hubungan antara indikator dengan konstruknya masing-masing. Berdasarkan Gambar 4.2 diketahui bahwa nilai loading factor setiap indikator lebih besar dari 0.5 yang menunjukkan bahwa indikator memenuhi syarat dalam SEM.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Adapun Analisis Structural Equation Model (SEM) secara full model dilakukan setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan confirmatory factor analysis. Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM.

Pengujian Hipotesis

Pengujian 8 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai Critical Ratio (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM maka dapat dirumuskan hasil sebagai berikut: Kualitas Kehidupan Kerja = 0,344 Kepemimpinan Transformasional + 0,485 Lingkungan Kinerja Pegawai = 0,174 Kepemimpinan Transformasional + 0,309 Budaya Organisasi + 0,508 Kualitas Kehidupan Kerja. Berdasarkan nilai R square untuk pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 53,9%, sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Nilai R square untuk pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 76,4%, sedangkan sisanya 23,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh nilai CR sebesar 2,916 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kehidupan Kerja adalah 0,344 atau 34,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baiknya Kepemimpinan Transformasional akan memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh nilai CR sebesar 3,077 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja adalah 0,485 atau 48,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi akan semakin meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan diperoleh nilai CR sebesar 1,743 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,081. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan karena nilai signifikansi > 0.05.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Tenaga Kependidikan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan diperoleh nilai CR sebesar 2,246 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan adalah 0,309 atau 30,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baik Budaya Organisasi akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan diperoleh nilai CR sebesar 3,509 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan adalah 0,508 atau 50,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja akan

memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan. Berdasarkan Gambar 4.5, hasil nilai sobel dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Sobel Test Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p -value:
a	0.344	Sobel test: 3.39308306	0.05150242	0.00069111
b	0.508	Aroian test: 3.37024403	0.05185144	0.00075102
s_a	0.091	Goodman test: 3.41639279	0.05115103	0.00063457
s_b	0.066	Reset all	Calculate	

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Tenaga Kependidikan melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian efek mediating variabel Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan sobel test didapatkan hasil sebesar 4,103 dan signifikan pada $\alpha = 0,000$. Dengan demikian, Kualitas Kehidupan Kerja berperan sebagai variabel yang memediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan. Sehingga, dikarenakan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan berperan sebagai variabel mediasi, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan, maka peran Kualitas Kehidupan Kerja dalam memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Pegawai Tenaga Kependidikan adalah partially mediating. Mediasi parsial bermakna bahwa hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Tenaga Kependidikan dimediasi secara parsial oleh Kualitas Kehidupan Kerja dimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Tenaga Kependidikan dapat dijelaskan oleh Kualitas Kehidupan Kerja secara tidak langsung. Artinya, tidak begitu kuat intervensi dari variabel kualitas kehidupan kerja pada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai Pegawai Tenaga Kependidikan sehingga mengakibatkan budaya organisasi tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai Tenaga Kependidikan.

Berdasarkan Gambar 4.6, hasil nilai sobel dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Sobel Test Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p -value:
a	0.485	Sobel test: 4.10332527	0.06004398	0.00004073
b	0.508	Aroian test: 4.0787589	0.06040563	0.00004528
s_a	0.100	Goodman test: 4.12834095	0.05968015	0.00003654
s_b	0.066	Reset all	Calculate	

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kehidupan Kerja adalah 0,344 atau 34,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baiknya Kepemimpinan Transformasional akan memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Ayuni, 2024). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerjadipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi. Seiring perkembangan jaman, saat ini pegawai cenderung lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja dibanding tahun-tahun sebelumnya, sehingga konsekuensinya isu-isu mengenai kualitas kehidupan kerja menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Hal

tersebut dikarenakan semakin banyak orang yang menuntut pemenuhan kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja adalah 0,485 atau 48,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi akan semakin meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja.

Agustina (2022) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Priyono, (2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektivitas organisasi. Hasil penelitian Putri (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayuni (2024) dimana kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Namun jika pimpinan tidak yakin dengan kemampuan bawahannya, maka kepemimpinan yang dijalankan tidak akan berhasil dan akan mempengaruhi kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat pegawai meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan Kinerja Pegawai dikuatkan oleh pernyataan Agustina (2022) bahwasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para pegawai diorganisasi yang budayanya kuat lebih komitmen pada organisasi mereka daripada pegawai di organisasi yang budayanya lemah. Organisasi dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen pegawai. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi. Hasil penelitian Astuti (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Hendra (2020) dimana budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan adalah 0,508 atau 50,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan.

Kualitas kehidupan kerja para pegawai menurut Retnowati et al., (2023) merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Berdasarkan pernyataan tersebut kualitas kerja para pegawai terbukti menempatkan diri sebagai posisi yang sangat menentukan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap organisasi. Penelitian Suraiya et al., (2024) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Husni et al., (2023) semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi .

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap organisasi. Penelitian menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Kepuasan pegawai dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti temuan penelitian Novita (2013) bahwa semakin tinggi perasaan puas pegawai akan semakin memacu terhadap semangat kinerjanya

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatife menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi (Husni et al., 2023). Organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai bersama biasanya dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh orang yang ada diorganisasi. Karena, budaya organisasi yang kuat dan positif sangat mempengaruhi perilaku, pola kerja, efektifitas Kinerja Pegawai, serta persepsi pelanggan organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa 1) Kinerja Pegawai, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi pada Tenaga Kependidikan sudah baik, 2) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja; 3) Kepemimpinan Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan; 4) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan; 5) Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan; 6) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan; 7) Kualitas Kehidupan Kerja memediasi secara penuh pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan; 8) Kualitas Kehidupan Kerja memediasi secara parsial pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupaten Aceh Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah untuk variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator perhatian yang individual yaitu sebesar 4.09. Hal ini dapat menjadi masukan kepada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupataen Aceh Selatan untuk memberikan intruksi kepada pimpinan agar selalu memperhatikan pegawainya, memperlakukan pegawai secara individual, melatih dan menasehati. Variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata terendah pada

indikator stabilitas yaitu sebesar 4.00. Hal ini dapat menjadi masukan kepada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupataen Aceh Selatan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar selalu ingin berkontribusi lebih memajukan organisasi. Variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator sistem imbalan yang inovatif yaitu sebesar 4.37. Hal ini dapat menjadi masukan kepada atasan Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupataen Aceh Selatan untuk memberikan insentif lebih kepada pegawai. Dan variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator kerjasama yaitu sebesar 3.80. Hal ini dapat menjadi masukan kepada Tenaga Kependidikan Tingkat SMP di Kabupataen Aceh Selatan untuk lebih meningkatkan kerjasam pegawai dalam bekerja

E. Referensi

- Agustina, C. M. (2022). *Kemampuan komunikasi interpersonal pustakawan dalam layanan deposit di dinas perpustakaan dan kearsipan aceh*. UIN Ar-Raniry Fakultas Adab dan Humaniora. <https://doi.org/https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/SjfoZr.v23i4.10155>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Ayuni, A. (2024). Pengetahuan, Sikap Dan Kualitas Kerja Dengan Inerjaperawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien: A Literature Review. *Vanchapo Health Science Journal*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.62747/vhsj.v2i1.16>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 616–632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Husni, A., Akmaluddin, A., Syarfuni, S., & Sari, S. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Gugus VI Sekolah Dasar Negeri Lampanah. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 1843–1853. <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.435>
- Imelda, I., Yuliana, Y., Arwin, A., Vincent, W., & Williny, W. (2021). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 273–277. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archive>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28–36. [https://doi.org/kinerja dari pegawai itu sendiri adalah budaya organisasi](https://doi.org/kinerja%20dari%20pegawai%20itu%20sendiri%20adalah%20budaya%20organisasi)
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan kinerja pegawai: peran kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8353>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>

- Putri, I. I. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)*. STIESIA SURABAYA. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/4817/>
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Suraiya, S., Kasmini, L., & Syarfuni, S. (2024). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru pada SD Negeri 2 Lamcot Kabupaten Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 924–936. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.839>
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3). <https://repository.latansamashiro.ac.id/33/1/PengaruhKepemimpinanTransformasional.pdf>