

ANALISIS IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENDORONG PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI SERTA EFISIENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA DI SMA NEGERI 1 GIRSANG SIPANGAN BOLON

¹Oliver P Hutagalung, ²Suwingano, ³Lustani Samosir

^{1,2,3}IAKN Tarutung

*Email: ollyverolly777@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the implementation of transformational leadership style of school principals in driving organizational culture change and resource management efficiency at SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon, Parapat. This research used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 72 teachers and 18 educational staff (total 90 people), with a sample of 73 respondents determined using proportional random sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis employed multiple linear regression with SPSS 26. The results showed that transformational leadership significantly influenced organizational culture change ($\beta = 0.694$, $p < 0.001$) and resource management efficiency ($\beta = 0.718$, $p < 0.001$). Organizational culture change also significantly mediated the relationship between transformational leadership and resource management efficiency ($\beta = 0.461$, $p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) indicated that transformational leadership explained 69.2% of the variance in organizational culture change and 76.3% in resource management efficiency. This study recommends the importance of continuous development of transformational leadership competencies for school principals and strengthening organizational support systems to sustain change.

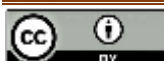
Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture Change, Resource Management Efficiency, School Management, Educational Leadership

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendorong perubahan budaya organisasi dan efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon, Parapat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari 72 guru dan 18 tenaga kependidikan (total 90 orang), dengan sampel sebanyak 73 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perubahan budaya organisasi ($\beta = 0,694$, $p < 0,001$) dan efisiensi manajemen sumber daya ($\beta = 0,718$, $p < 0,001$). Perubahan budaya organisasi juga terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan efisiensi manajemen sumber daya secara signifikan ($\beta = 0,461$, $p < 0,001$). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjelaskan 69,2% varians perubahan budaya organisasi dan 76,3% varians efisiensi manajemen sumber daya. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan bagi kepala sekolah dan penguatan sistem dukungan organisasional untuk keberlanjutan perubahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Perubahan Budaya Organisasi, Efisiensi Manajemen Sumber Daya, Manajemen Sekolah, Kepemimpinan Pendidikan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor determinan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Dalam konteks pendidikan abad ke-21,



kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mentransformasi budaya organisasi menuju peningkatan kualitas pendidikan (Arifin et al., 2021). Kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam mendorong inovasi dan perubahan di lembaga pendidikan, karena menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi seluruh anggota organisasi (Andriani & Kesumawati, 2020).

Budaya organisasi sekolah merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh warga sekolah dan memengaruhi perilaku serta kinerja organisasi (Wardani & Arifin, 2022). Perubahan budaya organisasi menjadi keniscayaan di era disrupsi pendidikan, di mana sekolah dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, tuntutan kurikulum yang dinamis, dan ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas lulusan (Hasibuan & Silvianita, 2023). Budaya organisasi yang adaptif dan inovatif dapat meningkatkan daya saing sekolah dan kesiapan menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin kompleks.

Manajemen sumber daya di sekolah mencakup pengelolaan sumber daya manusia, sarana prasarana, keuangan, dan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan (Rahmawati & Supriadi, 2021). Efisiensi manajemen sumber daya menjadi kunci keberlanjutan organisasi sekolah, terutama dalam menghadapi keterbatasan anggaran dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan (Nurdin & Rohendi, 2024). Sekolah yang mampu mengelola sumber daya secara efisien akan memiliki keunggulan kompetitif dalam memberikan layanan pendidikan berkualitas.

SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon yang berlokasi di Jalan Pendidikan No. 59 Parapat, Kecamatan Girsang Sipangan Bolon, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri yang telah terakreditasi A sejak tahun 2021. Sekolah ini memiliki jumlah siswa sebanyak 850 orang yang terdiri dari 389 siswa laki-laki dan 461 siswa perempuan. Sebagai salah satu sekolah unggulan di wilayah Danau Toba, SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendidikan di tengah dinamika perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan tuntutan kebijakan pendidikan nasional.

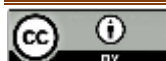
Observasi awal menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan berbagai program transformasi organisasi, namun belum ada kajian empiris yang mengukur efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mendorong perubahan budaya organisasi dan efisiensi manajemen sumber daya secara kuantitatif. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi (Fitriani et al., 2022) dan efektivitas manajemen sekolah (Syarifuddin & Asnawi, 2023), namun penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan ketiga variabel ini dalam satu model analisis, khususnya di konteks sekolah menengah atas di wilayah Sumatera Utara, masih terbatas.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi celah pengetahuan dan memberikan bukti empiris tentang peran kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan kepemimpinan sekolah dan kebijakan pendidikan yang mendukung transformasi organisasi sekolah, khususnya di wilayah Kabupaten Simalungun. Rumusan masalah dalam penelitian ini, Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perubahan budaya organisasi di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon? Apakah perubahan budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon?

Tujuan penelitian ini adalah untuk, Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perubahan budaya organisasi, Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efisiensi manajemen sumber daya, Menganalisis peran mediasi perubahan budaya organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon.

KAJIAN TEORI

Variabel Y



Variabel dalam penelitian ini adalah efisiensi Manajemen Sumber Daya. Efisiensi Manajemen Sumber Daya didefinisikan sebagai kemampuan sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, sarana dan prasarana, keuangan, serta proses manajerial secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Variabel ini diukur melalui beberapa dimensi, yaitu efisiensi sumber daya manusia, efisiensi sarana dan prasarana, efisiensi keuangan, serta efisiensi proses manajerial.

Manajemen sumber daya sekolah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Harahap & Siagian, 2022). Sumber daya sekolah meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa), sumber daya fisik (sarana prasarana), sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi (Kusuma & Widodo, 2023).

Efisiensi dalam manajemen didefinisikan sebagai rasio optimal antara input dan output, di mana organisasi mampu mencapai hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya minimal atau mencapai hasil tertentu dengan biaya terendah (Nasution & Ritonga, 2020). Konsep efisiensi dalam pendidikan tidak hanya diukur dari aspek ekonomis (*cost efficiency*), tetapi juga dari aspek pedagogis (pembelajaran yang efisien) dan sosial (dampak sosial yang optimal) (Rahmawati & Supriadi, 2021).

Dimensi Efisiensi Manajemen Sumber Daya

Efisiensi SDM mencakup optimalisasi kompetensi guru dan tenaga kependidikan, distribusi beban kerja yang proporsional, sistem penghargaan yang adil, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan (Putri & Sulistyowati, 2021). Dalam konteks SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon dengan 72 guru dan 18 tenaga kependidikan yang melayani 850 siswa, pengelolaan SDM yang efisien menjadi kunci dalam mempertahankan rasio guru-siswa yang ideal dan kualitas pembelajaran yang optimal. Indikator efisiensi SDM meliputi, rasio guru-siswa yang sesuai standar, tingkat kesesuaian kualifikasi guru dengan mata pelajaran yang diampu, tingkat kehadiran dan kedisiplinan, produktivitas kerja yang terukur, serta partisipasi dalam pengembangan profesional (Zakaria & Handayani, 2023).

Efisiensi sarana prasarana mencakup utilisasi optimal fasilitas pembelajaran, pemeliharaan preventif, dan perencanaan pengadaan berbasis kebutuhan (Nurdin & Rohendi, 2024). Sekolah yang efisien dalam mengelola sarana prasarana mampu memaksimalkan penggunaan ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas lainnya tanpa terjadi *idle capacity* atau *overuse* yang menyebabkan kerusakan cepat. Indikator meliputi: tingkat utilisasi ruang kelas dan laboratorium, kondisi pemeliharaan fasilitas, ketepatan waktu perawatan berkala, dan kepuasan pengguna terhadap kondisi fasilitas (Harahap & Siagian, 2022).

Efisiensi keuangan meliputi perencanaan anggaran berbasis kinerja, pengendalian biaya, akuntabilitas pengelolaan, dan prinsip *value for money* (ekonomis, efisien, dan efektif) dalam setiap pengambilan keputusan pengeluaran (Kusuma & Widodo, 2023). Sekolah negeri yang menerapkan BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan BOSDA dituntut untuk mengelola anggaran secara transparan dan akuntabel. Indikator meliputi akurasi perencanaan anggaran, tingkat realisasi anggaran, efisiensi penggunaan dana per unit output, transparansi pelaporan keuangan, dan hasil audit keuangan (Putri & Sulistyowati, 2021).

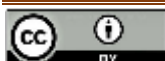
Efisiensi proses berkaitan dengan optimalisasi alokasi waktu pembelajaran, efisiensi proses administrasi, dan koordinasi yang efektif antar-unit kerja (Rahmawati & Supriadi, 2021). Proses yang efisien mengurangi birokrasi yang tidak perlu, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan stakeholder.

Indikator meliputi: ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan, efektivitas koordinasi antar-unit, kecepatan layanan administrasi, dan tingkat kepuasan stakeholder terhadap proses layanan (Nurdin & Rohendi, 2024).

Kepemimpinan Transformasional (Variabel X)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada transformasi nilai, sikap, dan perilaku pengikut untuk mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi melalui inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individual (Bass & Avolio dalam Suryani & Hidayat, 2023). Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burns (1978) dan kemudian dikembangkan oleh Bass (1985) menjadi teori yang komprehensif dengan mengidentifikasi empat dimensi utama yang dikenal dengan "4I": *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Prastyawan & Sukmawati, 2022).

Dimensi Kepemimpinan Transformasional



Idealized influence merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan dan role model bagi pengikutnya. Pemimpin dengan *idealized influence* yang tinggi menunjukkan integritas, konsistensi antara perkataan dan perbuatan, serta komitmen kuat terhadap nilai-nilai organisasi (Hidayat & Machali, 2020). Dalam konteks kepala sekolah, *idealized influence* termanifestasi dalam keteladanan etika profesi, dedikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan, dan konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai luhur pendidikan.

Inspirational motivation berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi yang menarik, menginspirasi pengikut dengan tujuan yang bermakna, dan membangun optimisme kolektif bahwa tujuan organisasi dapat dicapai (Wahyudi et al., 2021). Kepala sekolah dengan motivasi inspirasional yang tinggi mampu mengartikulasikan visi sekolah secara jelas, menciptakan *sense of purpose*, dan membangkitkan semangat kolektif untuk mencapai visi tersebut.

Intellectual stimulation mendorong kreativitas dan inovasi dengan mempertanyakan asumsi lama, merangsang pemikiran kritis, dan mendukung pendekatan baru dalam memecahkan masalah (Mulyadi & Ningsih, 2024). Kepala sekolah yang menerapkan *intellectual stimulation* menciptakan lingkungan di mana guru merasa aman untuk bereksperimen, mengambil risiko yang terkalkulasi, dan belajar dari kegagalan.

Individualized consideration menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan pengembangan individual setiap anggota organisasi (Arifin et al., 2021). Kepala sekolah bertindak sebagai *mentor* dan *coach*, memberikan dukungan personal, mendengarkan dengan empati, dan memfasilitasi pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan potensi masing-masing guru dan tenaga kependidikan.

Perubahan Budaya Organisasi (Variabel Z - Mediasi)

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Schein dalam Wijaya & Sutrisno, 2021). Dalam konteks sekolah, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, ritual, simbol, dan praktik yang membentuk identitas sekolah dan memengaruhi perilaku seluruh warga sekolah (Rahmat & Suherman, 2023). Perubahan budaya organisasi merupakan proses transformasi fundamental dalam pola pikir, nilai, dan perilaku kolektif anggota organisasi (Firdaus & Wahyuni, 2021). Dimensi perubahan budaya organisasi mencakup, nilai dan norma organisasi, meliputi internalisasi nilai-nilai baru, perubahan mindset, dan penguatan etika kerja. Kolaborasi dan partisipasi, mencakup peningkatan kerja tim, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan berbagi pengetahuan. Inovasi dan adaptabilitas, meliputi keterbukaan terhadap perubahan, kreativitas kolektif, dan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan lingkungan (Fitriani et al., 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan krusial dalam mendorong perubahan budaya organisasi melalui penciptaan visi bersama, pembangunan komitmen kolektif, dan modeling perilaku yang diharapkan (Wulandari & Suryadi, 2024). Budaya organisasi yang positif dan adaptif selanjutnya menjadi fondasi bagi efektivitas dan efisiensi manajemen organisasi (Rizal & Setiawan, 2024).

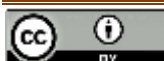
Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, penelitian ini mengintegrasikan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen (X), perubahan budaya organisasi sebagai variabel mediasi (Z), dan efisiensi manajemen sumber daya sebagai variabel dependen (Y). Hipotesis penelitian ini, H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan budaya organisasi. H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya. H3: Perubahan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya. H4: Perubahan budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efisiensi manajemen sumber daya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon yang berjumlah 90 orang, terdiri dari 72 guru dan 18 tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel menggunakan



proportional random sampling dengan formula Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 73 responden.

Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + N.e^2)$$

$$n = 90 / (1 + 90 \times 0,05^2)$$

$$n = 90 / 1,225$$

$$n = 73,47 \approx 73 \text{ responden}$$

Distribusi sampel secara proporsional adalah:

$$\text{Guru: } (72/90) \times 73 = 58 \text{ orang}$$

$$\text{Tenaga kependidikan: } (18/90) \times 73 = 15 \text{ orang}$$

Kriteria inklusi responden adalah:

Berstatus sebagai guru atau tenaga kependidikan tetap dan honor

Telah bekerja minimal satu tahun di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon

Bersedia berpartisipasi dalam penelitian

Memiliki pengalaman berinteraksi langsung dengan kepala sekolah dalam aktivitas manajerial sekolah

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju). Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama yang mengukur variabel kepemimpinan transformasional, perubahan budaya organisasi, dan efisiensi manajemen sumber daya. Instrumen kepemimpinan transformasional diadaptasi dari *multifactor leadership Questionnaire* (MLQ) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio, terdiri dari 20 item yang mengukur empat dimensi, *idealized influence* (5 item), *inspirational motivation* (5 item), *intellectual stimulation* (5 item), dan *individualized consideration* (5 item). Instrumen perubahan budaya organisasi dikembangkan berdasarkan *organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dari Cameron dan Quinn, terdiri dari 18 item yang mengukur dimensi, nilai dan norma organisasi (6 item), kolaborasi dan partisipasi (6 item), dan inovasi dan adaptabilitas (6 item). Instrumen efisiensi manajemen sumber daya dikembangkan berdasarkan konsep manajemen sumber daya pendidikan, terdiri dari 16 item yang mengukur dimensi, efisiensi SDM (5 item), efisiensi sarana prasarana (4 item), efisiensi keuangan (4 item), dan efisiensi proses (3 item).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penggunaan untuk penelitian utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,361 untuk $n=30$, $\alpha=0,05$). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai $\alpha > 0,70$.

Hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki $r\text{-hitung}$ antara 0,438 – 0,862 (valid), dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk, Kepemimpinan transformasional = 0,938. Perubahan budaya organisasi = 0,915. Efisiensi manajemen sumber daya = 0,922 (reliabel)

Metode Analisis

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan software SPSS versi 26. Tahapan analisis, Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian melalui perhitungan mean, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Interpretasi mean menggunakan kriteria, 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

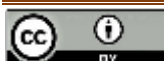
Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi, Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan kriteria sig. $> 0,05$. Uji multikolinearitas dengan kriteria Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan kriteria sig. $> 0,05$. Uji linearitas menggunakan test for linearity dengan kriteria sig. $< 0,05$

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perubahan budaya organisasi dan efisiensi manajemen sumber daya. Model persamaan regresi, Model 1: $Z = \alpha + \beta_1 X + e_1$. Model 2: $Y = \alpha + \beta_2 X + e_2$. Model 3: $Y = \alpha + \beta_3 X + \beta_4 Z + e_3$

Uji Hipotesis



Pengujian hipotesis dilakukan dengan, Uji parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen dengan kriteria t-hitung > t-tabel atau sig. < 0,05. Uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan kriteria F-hitung > F-tabel atau sig. < 0,05. Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi varians variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independent. Analisis mediasi menggunakan metode *Sobel test dan Bootstrap* dengan bantuan PROCESS Macro untuk SPSS yang dikembangkan oleh Hayes.

Variabel Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X)	Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan pada inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap guru dan tenaga kependidikan	1. Idealized Influence 2. Inspirational Motivation 3. Intellectual Stimulation 4. Individualized Consideration	- Menjadi panutan - Integritas tinggi - Komunikasi visi - Membangun optimisme - Mendorong inovasi - Merangsang kreativitas - Perhatian personal - Pengembangan individual	Likert 1-5
Perubahan Budaya Organisasi (Z)	Transformasi pola pikir, nilai, norma, dan perilaku kolektif warga sekolah dari tradisional menuju inovatif dan kolaboratif	1. Nilai dan Norma 2. Kolaborasi dan Partisipasi 3. Inovasi dan Adaptabilitas	- Internalisasi nilai baru - Perubahan mindset - Kerja tim - Partisipasi dalam keputusan - Keterbukaan terhadap perubahan - Kreativitas kolektif	Likert 1-5
Efisiensi Manajemen Sumber Daya (Y)	Kemampuan sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana, keuangan, dan proses secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan	1. Efisiensi SDM 2. Efisiensi Sarana Prasarana 3. Efisiensi Keuangan 4. Efisiensi Proses	- Optimalisasi kompetensi guru - Distribusi beban kerja - Utilisasi fasilitas - Pemeliharaan - Perencanaan anggaran - Akuntabilitas - Koordinasi efektif	Likert 1-5

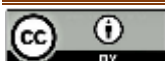
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 73 responden yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon, Parapat. Karakteristik responden disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	42,5
	Perempuan	42	57,5
Usia	25-35 tahun	19	26,0
	36-45 tahun	32	43,8
	46-55 tahun	18	24,7
	>55 tahun	4	5,5
Pendidikan Terakhir	D3	3	4,1
	S1	54	74,0
	S2	16	21,9



Status Kepegawaian	PNS	63	86,3
	Honor	10	13,7
Masa Kerja	1-10 tahun	24	32,9
	11-20 tahun	31	42,5
	>20 tahun	18	24,6
Jabatan	Guru	58	79,5
	Tenaga Kependidikan	15	20,5

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden adalah perempuan (57,5%), berusia 36-45 tahun (43,8%), berpendidikan S1 (74,0%), berstatus PNS (86,3%), dengan masa kerja 11-20 tahun (42,5%), dan berprofesi sebagai guru (79,5%). Distribusi karakteristik responden menunjukkan representasi yang baik dari berbagai kategori, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang persepsi warga sekolah terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Kategori
Kepemimpinan Transformasional	73	3,20	4,95	4,31	0,398	Sangat Tinggi
Perubahan Budaya Organisasi	73	3,11	4,94	4,18	0,425	Tinggi
Efisiensi Manajemen Sumber Daya	73	3,25	4,94	4,35	0,382	Sangat Tinggi

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki mean sebesar 4,31 (kategori sangat tinggi), perubahan budaya organisasi memiliki mean sebesar 4,18 (kategori tinggi), dan efisiensi manajemen sumber daya memiliki mean sebesar 4,35 (kategori sangat tinggi). Standar deviasi yang relatif kecil ($< 0,5$) mengindikasikan konsistensi persepsi responden terhadap masing-masing variabel.

Tabel 4. Mean Score Dimensi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Mean	Kategori
Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized Influence</i>	4,38	Sangat Tinggi
	<i>Inspirational Motivation</i>	4,32	Sangat Tinggi
	<i>Intellectual Stimulation</i>	4,24	Sangat Tinggi
	<i>Individualized Consideration</i>	4,30	Sangat Tinggi
Perubahan Budaya Organisasi	Nilai dan Norma Organisasi	4,21	Sangat Tinggi
	Kolaborasi dan Partisipasi	4,26	Sangat Tinggi
	Inovasi dan Adaptabilitas	4,08	Tinggi
Efisiensi Manajemen Sumber Daya	Efisiensi SDM	4,41	Sangat Tinggi
	Efisiensi Sarana Prasarana	4,28	Sangat Tinggi
	Efisiensi Keuangan	4,34	Sangat Tinggi
	Efisiensi Proses	4,38	Sangat Tinggi

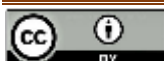
Dari Tabel 4, dimensi *idealized influence* memiliki mean tertinggi (4,38) dalam kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon dipersepsikan sangat kuat sebagai panutan. Dalam perubahan budaya organisasi, dimensi kolaborasi dan partisipasi memiliki mean tertinggi (4,26), mengindikasikan keberhasilan membangun kerja sama tim. Pada efisiensi manajemen sumber daya, dimensi efisiensi SDM memiliki mean tertinggi (4,41), menunjukkan optimalisasi yang baik dalam pengelolaan 72 guru dan 18 tenaga kependidikan untuk melayani 850 siswa.

Pengujian Hipotesis

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. $> 0,05$	Sig. = 0,118	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tolerance = 0,518; VIF = 1,931	Tidak terjadi multikolinearitas



Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. > 0,05	Sig. = 0,289	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Linearitas	Sig. < 0,05	Sig. = 0,000	Hubungan linear

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua asumsi terpenuhi, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi persyaratan statistik sehingga analisis regresi linear berganda dapat digunakan secara tepat dan menghasilkan estimasi yang tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,118, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Hasil uji menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,518 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,931. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa adanya gangguan hubungan yang terlalu kuat satu sama lain.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,289, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat homogen dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, perubahan budaya organisasi, dan efisiensi manajemen sumber daya bersifat linear, sehingga penggunaan analisis regresi linear berganda telah tepat.

Berdasarkan hasil keempat uji asumsi klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh asumsi klasik telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kelayakan statistik dan hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Model pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perubahan budaya organisasi

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perubahan budaya organisasi terhadap efisiensi manajemen sumber daya. Secara umum, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Efisiensi Manajemen Sumber Daya

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi kepemimpinan transformasional

β_2 = Koefisien regresi perubahan budaya organisasi

X = Kepemimpinan Transformasional

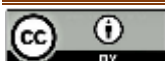
Z = Perubahan Budaya Organisasi

ε = Error (kesalahan pengganggu)

Model Regresi dalam Penelitian, Untuk menguji hubungan langsung dan peran mediasi, penelitian ini menggunakan tiga model persamaan regresi, yaitu: Untuk menguji hubungan langsung dan peran mediasi, penelitian ini menggunakan tiga model persamaan regresi, yaitu:

Model 1 (pengaruh X terhadap Z):

$$Z = \alpha + \beta_1 X + \varepsilon_1$$



Model 2 (pengaruh X terhadap Y):

$$Y = \alpha + \beta_2 X + \varepsilon_2$$

Model 3 (pengaruh X dan Z terhadap Y):

$$Y = \alpha + \beta_3 X + \beta_4 Z + \varepsilon_3$$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Model 1 (X → Z)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,549	0,278	-	1,974	0,052	-
Kepemimpinan Transformasional	0,742	0,064	0,694	11,562	0,000	Signifikan

R = 0,694; R² = 0,482; Adjusted R² = 0,475; F = 133,679; Sig. F = 0,000.

Tabel 6 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan budaya organisasi ($\beta = 0,694$, $t = 11,562$, $p < 0,001$). Nilai R² sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% varians perubahan budaya organisasi di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Hipotesis 1 diterima.

Model pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efisiensi manajemen sumber daya

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Model 2 (X → Y)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,425	0,238	-	1,786	0,078	-
Kepemimpinan Transformasional	0,689	0,055	0,718	12,563	0,000	Signifikan

R = 0,718; R² = 0,516; Adjusted R² = 0,509; F = 157,838; Sig. F = 0,000. Tabel 7 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya ($\beta = 0,718$, $t = 12,563$, $p < 0,001$). Nilai R² sebesar 0,516 menunjukkan bahwa 51,6% varians efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Hipotesis 2 diterima.

Model pengaruh kepemimpinan transformasional dan perubahan budaya organisasi terhadap efisiensi manajemen sumber daya

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Model 3 (X, Z → Y)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,183	0,213	-	0,859	0,393	-
Kepemimpinan Transformasional	0,348	0,059	0,363	5,898	0,000	Signifikan
Perubahan Budaya Organisasi	0,418	0,056	0,461	7,482	0,000	Signifikan

R = 0,874; R² = 0,763; Adjusted R² = 0,757; F = 112,648; Sig. F = 0,000. Tabel 8 menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transformasional ($\beta = 0,363$, $t = 5,898$, $p < 0,001$) maupun perubahan budaya organisasi ($\beta = 0,461$, $t = 7,482$, $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya. Nilai R² sebesar 0,763 menunjukkan bahwa 76,3% varians efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hipotesis 3 diterima.

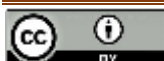
Analisis Mediasi

Tabel 9. Hasil Analisis Mediasi

Path	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
X → Z (a)	0,742	0,064	11,562	0,000	0,614	0,870
Z → Y (b)	0,418	0,056	7,482	0,000	0,306	0,530
X → Y (c)	0,689	0,055	12,563	0,000	0,580	0,798
X → Y (c')	0,348	0,059	5,898	0,000	0,230	0,466
Indirect Effect (ab)	0,310	0,052	-	-	0,213	0,421

Hasil analisis menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon. Indirect effect signifikan dengan nilai 0,310 (95% CI [0,213, 0,421] tidak mencakup nol). Proporsi mediasi = $ab / c = 0,310 / 0,689 = 45,0\%$. Hipotesis 4 diterima.

Pembahasan



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perubahan Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan budaya organisasi dengan koefisien beta sebesar 0,694 ($p < 0,001$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon, semakin besar perubahan budaya organisasi yang terjadi.

Dimensi idealized influence memiliki skor tertinggi ($M = 4,38$), mengindikasikan bahwa kepala sekolah dipersepsikan sangat kuat sebagai panutan dalam mewujudkan nilai-nilai organisasi baru. Hal ini sesuai dengan karakteristik sekolah yang terakreditasi A sejak 2021, di mana kepemimpinan yang kredibel menjadi kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas. Dengan 850 siswa yang dilayani oleh 72 guru dan 18 tenaga kependidikan, keteladanan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya organisasi yang solid.

Pada variabel perubahan budaya organisasi, dimensi kolaborasi dan partisipasi memiliki skor tertinggi ($M = 4,26$), menunjukkan keberhasilan transformasi dari budaya individualistik menuju budaya kolaboratif. Ini sejalan dengan penelitian Fitriani et al. (2022) bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam mengembangkan budaya kolaboratif di sekolah. Namun, dimensi inovasi dan adaptabilitas memiliki skor relatif lebih rendah ($M = 4,08$), meskipun masih dalam kategori tinggi. Ini mengindikasikan bahwa meskipun telah terjadi peningkatan keterbukaan terhadap inovasi, masih ada ruang untuk penguatan lebih lanjut, terutama dalam konteks sekolah yang berlokasi di wilayah Danau Toba yang menghadapi tantangan geografis dan aksesibilitas.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Efisiensi Manajemen Sumber Daya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya dengan koefisien beta sebesar 0,718 ($p < 0,001$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah berkontribusi langsung terhadap peningkatan efisiensi manajemen sumber daya di sekolah. Data menunjukkan bahwa efisiensi SDM memiliki skor tertinggi ($M = 4,41$), mengindikasikan keberhasilan dalam optimalisasi kompetensi dan distribusi beban kerja. Dengan rasio guru-siswa 72:850 (1:11,8), sekolah ini telah mencapai rasio yang ideal sesuai standar nasional. Hal ini menunjukkan pengelolaan SDM yang efektif, di mana 86,3% guru berstatus PNS dan 74% berpendidikan S1, dengan 21,9% bahkan berpendidikan S2.

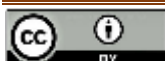
Efisiensi proses juga tinggi ($M = 4,38$), menunjukkan bahwa koordinasi dan alur kerja telah berjalan dengan baik. Ini penting mengingat kompleksitas mengelola 850 siswa dengan berbagai program dan kegiatan. Efisiensi keuangan ($M = 4,34$) menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran BOS dan BOSDA telah dilakukan secara transparan dan akuntabel.

Pengaruh perubahan budaya organisasi terhadap efisiensi manajemen sumber daya hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya dengan koefisien beta sebesar 0,461 ($p < 0,001$). Temuan ini mendukung argumen bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan efisiensi operasional. Budaya kolaboratif yang telah terbentuk di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon mendorong berbagi sumber daya dan pengetahuan antar-unit kerja, yang mengurangi duplikasi dan meningkatkan utilisasi sumber daya. Ini terlihat dari efisiensi sarana prasarana yang tinggi ($M = 4,28$), di mana fasilitas sekolah dimanfaatkan secara optimal untuk melayani 850 siswa.

Peran Mediasi Perubahan Budaya Organisasi

Pembahasan Hubungan Variabel X–Z–Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X) memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan budaya organisasi (Z) dan meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya (Y) di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon. Hubungan ketiga variabel tersebut membentuk suatu mekanisme yang saling berkaitan dan memperkuat dalam konteks manajemen sekolah. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, menginspirasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian individual kepada guru dan tenaga kependidikan dapat menumbuhkan nilai-nilai baru dalam organisasi sekolah. Perubahan tersebut tercermin dalam meningkatnya kolaborasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta keterbukaan terhadap inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan pendidikan. Temuan ini menegaskan



bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor kunci dalam proses transformasi budaya organisasi sekolah.

Selanjutnya, kepemimpinan transformasional juga berpengaruh secara langsung terhadap efisiensi manajemen sumber daya. Implementasi kepemimpinan yang visioner dan partisipatif mendorong pengelolaan sumber daya manusia, sarana prasarana, keuangan, dan proses organisasi secara lebih terarah dan optimal. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu mengoordinasikan sumber daya sekolah secara efektif sehingga penggunaan sumber daya menjadi lebih efisien dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Selain pengaruh langsung, hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya. Budaya organisasi yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan memungkinkan warga sekolah bekerja secara sinergis, mengurangi pemborosan, serta meningkatkan kualitas proses manajerial. Dengan budaya organisasi yang kuat, sekolah mampu memaksimalkan potensi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang lebih efisien.

Lebih lanjut, perubahan budaya organisasi terbukti memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efisiensi manajemen sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efisiensi manajemen sumber daya tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui proses perubahan budaya organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional menciptakan budaya organisasi yang positif, dan budaya tersebut selanjutnya menjadi landasan penting dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya sekolah. Secara keseluruhan, hubungan variabel X–Z–Y dalam penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak utama, perubahan budaya organisasi sebagai mekanisme penguat, dan efisiensi manajemen sumber daya sebagai hasil akhir dari proses manajerial yang efektif di sekolah. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa upaya peningkatan efisiensi manajemen sekolah perlu diawali dengan penguatan kepemimpinan transformasional dan diikuti dengan pembentukan budaya organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi.

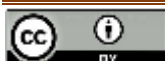
Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efisiensi manajemen sumber daya, dengan proporsi mediasi sebesar 45,0%. Temuan ini mengonfirmasi bahwa hampir separuh dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efisiensi manajemen sumber daya bekerja melalui perubahan budaya organisasi. Mediasi parsial mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi efisiensi melalui dua jalur: jalur langsung melalui kebijakan dan praktik manajerial, dan jalur tidak langsung melalui transformasi budaya organisasi. Dalam konteks SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon yang terakreditasi A, perubahan budaya menjadi fondasi yang sustainable untuk mempertahankan dan meningkatkan efisiensi manajemen.

Konteks Spesifik SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon

Sebagai sekolah yang berlokasi di Parapat, wilayah destinasi wisata Danau Toba, SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon memiliki potensi dan tantangan unik. Lokasi strategis di kawasan wisata memberikan peluang untuk pengembangan program berbasis kearifan lokal Batak dan pariwisata, namun juga menghadapi tantangan dalam menjaga fokus akademik di tengah dinamika lingkungan wisata. Dengan 850 siswa (389 laki-laki dan 461 perempuan), sekolah ini termasuk kategori sekolah besar yang memerlukan manajemen yang kompleks. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti efektif dalam mengelola kompleksitas ini, yang tercermin dari akreditasi A yang berhasil dipertahankan sejak 2021. Model yang dihasilkan menunjukkan bahwa 76,3% varians efisiensi manajemen sumber daya dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan perubahan budaya organisasi, mengindikasikan bahwa kedua faktor ini merupakan determinan utama efisiensi manajemen di sekolah ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan budaya organisasi di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon, Parapat ($\beta = 0,694$, $p < 0,001$). Implementasi keempat dimensi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah efektif dalam mendorong perubahan budaya dari



tradisional-birokratis menuju inovatif-kolaboratif, dengan idealized influence sebagai dimensi yang paling kuat dipersepsikan oleh 73 responden (58 guru dan 15 tenaga kependidikan).

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon ($\beta = 0,718$, $p < 0,001$). Implementasi kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap optimalisasi pengelolaan 72 guru dan 18 tenaga kependidikan dalam melayani 850 siswa, serta efisiensi dalam pengelolaan sarana prasarana, keuangan, dan proses organisasi.

Perubahan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon ($\beta = 0,461$, $p < 0,001$). Transformasi budaya yang ditandai dengan penguatan kolaborasi, partisipasi, dan inovasi berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi manajemen sumber daya sekolah.

Perubahan budaya organisasi memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efisiensi manajemen sumber daya dengan proporsi mediasi sebesar 45,0%. Hal ini menunjukkan pentingnya transformasi budaya organisasi sebagai mekanisme untuk mencapai efisiensi manajemen yang berkelanjutan.

Model penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan perubahan budaya organisasi secara bersama-sama menjelaskan 76,3% varians efisiensi manajemen sumber daya di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon, mengonfirmasi kedua faktor ini sebagai determinan utama efisiensi manajemen di sekolah yang terakreditasi A ini.

SARAN

Untuk kepala sekolah SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon, mempertahankan dan memperkuat implementasi keempat dimensi kepemimpinan transformasional, dengan perhatian khusus pada peningkatan intellectual stimulation untuk mendorong inovasi yang lebih masif, terutama dalam konteks integrasi teknologi pembelajaran dan pengembangan program berbasis potensi lokal Danau Toba.

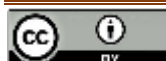
Untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Simalungun, mengembangkan program pelatihan kepemimpinan transformasional untuk kepala sekolah se-Kabupaten Simalungun dengan menggunakan SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon sebagai best practice, serta menyediakan dukungan anggaran dan kebijakan yang kondusif untuk transformasi budaya organisasi di sekolah-sekolah.

Untuk pengembangan sekolah, memperkuat dimensi inovasi dan adaptabilitas dalam budaya organisasi melalui pelembagaan sistem reward and recognition untuk guru-guru inovatif, pengembangan laboratorium inovasi pembelajaran, dan kolaborasi dengan institusi pendidikan tinggi serta dunia industri pariwisata di wilayah Danau Toba.

Untuk penelitian lanjutan, melakukan penelitian longitudinal untuk memahami dinamika perubahan budaya dari waktu ke waktu, penelitian multi-kasus yang membandingkan SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon dengan sekolah lain di Kabupaten Simalungun, serta penelitian mixed methods untuk menangkap kompleksitas proses transformasi organisasi secara lebih mendalam, termasuk mengukur dampak terhadap prestasi siswa dan kepuasan *stakeholder*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 27(2), 85-94. <https://doi.org/10.17977/jpp.v27i2.13456>
- Arifin, M. Z., Sumarsono, R. B., & Imron, A. (2021). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), 234-245. <https://doi.org/10.17977/um025v5i32021p234>
- Firdaus, A., & Wahyuni, S. (2021). Model perubahan organisasi pendidikan di era digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1), 45-58. <https://doi.org/10.17509/jap.v28i1.31245>
- Fitriani, R., Murniati, A. R., & Usman, N. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(2), 112-125. <https://doi.org/10.17509/jap.v29i2.42567>
- Harahap, D. S., & Siagian, M. (2022). Manajemen sumber daya pendidikan: Konsep dan implementasi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(4), 567-578. <https://doi.org/10.23887/jpi.v8i4.45123>



- Hasibuan, R., & Silvianita, A. (2023). Transformasi budaya sekolah di era society 5.0. *Educational Management Journal*, 12(1), 78-92. <https://doi.org/10.15294/emj.v12i1.56234>
- Hidayat, R., & Machali, I. (2020). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 189-203. <https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.34567>
- Kusuma, A. P., & Widodo, S. (2023). Optimalisasi manajemen sumber daya sekolah untuk peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 7(3), 234-247. <https://doi.org/10.21009/jimp.v7i3.23456>
- Mulyadi, H., & Ningsih, S. (2024). Dampak kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45-59. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i1.14567>
- Nasution, L. H., & Ritonga, A. S. (2020). Efisiensi dan efektivitas manajemen pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(2), 178-190. <https://doi.org/10.24832/jpk.v5i2.2345>
- Nurdin, A., & Rohendi, E. (2024). Manajemen sumber daya sekolah berbasis data untuk peningkatan efisiensi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 15(1), 89-103. <https://doi.org/10.26740/japi.v15i1.45678>
- Prastyawan, A., & Sukmawati, D. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam inovasi pendidikan. *Indonesian Journal of Educational Management*, 5(3), 267-280. <https://doi.org/10.21009/ijem.v5i3.23456>
- Putri, N. A., & Sulistyowati, E. (2021). Akuntabilitas pengelolaan keuangan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 145-158. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.34567>
- Rahmat, A., & Suherman, A. (2023). Konstruksi budaya organisasi sekolah unggul. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(1), 112-126. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i1.45678>
- Rahmawati, I., & Supriadi, D. (2021). Manajemen sumber daya manusia pendidikan di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(3), 256-268. <https://doi.org/10.17977/um027v4i32021p256>
- Rizal, M., & Setiawan, B. (2024). Kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas sekolah: Peran mediasi budaya organisasi. *Jurnal Kependidikan*, 10(1), 34-48. <https://doi.org/10.21831/jk.v10i1.56789>
- Suryani, L., & Hidayat, W. (2023). Empat dimensi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 8(2), 178-192. <https://doi.org/10.21009/jmkp.v8i2.23456>
- Syarifuddin, S., & Asnawi, N. (2023). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan efektivitas manajemen sekolah. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 6(4), 389-402. <https://doi.org/10.26877/jimp.v6i4.12345>
- Wahyudi, A., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 2(3), 234-247. <https://doi.org/10.31004/jer.v2i3.234>
- Wardani, K., & Arifin, I. (2022). Budaya organisasi sekolah sebagai basis pengembangan karakter siswa. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 12(1), 67-81. <https://doi.org/10.21831/jpk.v12i1.45678>
- Wijaya, C., & Sutrisno, E. (2021). Manajemen budaya organisasi dalam lembaga pendidikan.

