

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Dalam perkembangan era ini, kesempurnaan dalam pengelolaan organisasi sangat diperlukan. Pendidikan sangat penting bagi menumbuhkan daya intelektual manusia dan membentuk elemen vital dalam membina sumber daya manusia berkualitas tinggi. Oleh karena itu, sektor pendidikan memerlukan modifikasi.

Tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan dan memperkuat kemampuan serta harkat dan martabat bangsa, menuju kembalinya kehidupan yang berakal budi. Tujuannya yaitu membentuk kemampuan manusia agar menjadi insan yang selalu beriman kepada Allah SWT, berpribadian yang baik, bijaksana, terdidik, cerdas, produktif, tidak bergantung dengan orang lain, dan demokratis.¹

Ada beberapa factor didunia Pendidikan yang menjadi roda utama dalam pendidikan yang biasa disebut dengan tujuan dan stabilitas pendidikan bagi peserta didik. Lingkungan pendidikan, sumber daya pendidikan, dan guru.² Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Guru adalah merupakan tenaga professional yang memiliki peran utama dalam mendidik, mengajar, membina, membimbing, mengarahkan, serta melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang Pendidikan usia dini, Pendidikan formal, Pendidikan dasar hingga Pendidikan menengah.³

Melihat dampak beragam dari eraglobalisasi terhadap Pendidikan islam, sebelumnya Pendidikan Islam kini dihadapkan tantangan yang serius dalam upaya melindungi dan menjaga peserta didik dari berbagai dampak negatif. Tantangan-tantangan tersebut antara lainnya: pertama tantangan dalam bidang tradisi, akhlak dan adab sebagai kemajuan teknologi dibidang

¹ Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional," *Jakarta: Kementrian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi* (2003).

² Hasbullah, "Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi," *Rajawali Pers* (2017).

³ Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen" (N.D.).

transportasi dan informasi: selain itu, diterapkannya perdagangan global dan bebas yang berarti para lulusan menghadapi persaingan kerja yang ketat: ketiga berasal dari survey internasional menunjukkan bahwa kualitas Pendidikan di Indonesia tergolong rendah dan bahkan berada diposisi terbawah disandingkan dengan negara-negara disekitar; dan keempat persoalan rendahnya modal sosial yang pada dasarnya bersumber dari sikap saling percaya.⁴

Sebagai guru yang memainkan peran penting dalam proses Pendidikan karena mereka bersentuhan langsung dengan siswa. Ramayulis meyakini keberadaan pendidik mencerminkan keadaan dan prestasi pendidikan serta merupakan sebuah tonggak sejarah.⁵ Dengan kata lain, kualitas kinerja guru berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, pendidik dituntut memiliki tingkat produktivitas yang optimal agar mampu menghasilkan siswa yang berkualitas.

Berdasarkan laporan data Global Education Monitoring (GEM) UNESCO tahun 2016, kualitas pendidik Indonesia menempati peringkat 14 negara berkembang didunia.⁶ Selain itu, capaian Indonesia dalam program for internasional students assessment (PISA) tahun 2018 menunjukkan penurunan jika dibandingkan dengan hasil tahun 2015.⁷ Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) juga dapat digunakan untuk mengukur kualitas guru. Salah satu tanda produktivitas kerja pendidik belum mencapai optimal adalah rendahnya kualitas guru Indonesia, menurut data Irjen Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Rata-rata hasil Inggris di banyak wilayah di Indonesia, kondisi tersebut masih dibawah standar yakni 53,02, padahal standar minimalnya adalah 55.⁸

⁴ Moch Tolchah, "Islamic-Education-in-the-Globalization-Era-Challenges-Opportunities-and-Contribution-of-Islamic-Education-in-Indonesia Humanities-and-Social-Sciences-Reviews.Pdf," Journal Humanities & Social Sciences Reviews 7, no. 4 (2019): 1031–1037.

⁵ Ramayulis, "Ilmu Pendidikan Islam" (2004).

⁶ Miskudin Taufik, *Mutu Guru Harus Terus Ditingkatkan* (diakses, n.d.).

⁷ Shintia Revina, *Skor Siswa Indonesia Dalam Penilaian Global PISA Melorot Kualitas Guru Dan Disparitas Mutu Penyebab Utama*, 2019.

⁸ Taufik, *Mutu Guru Harus Terus Ditingkatkan*.

Menurut Siagian dalam Hutahaean, kepemimpinan dipahami sebagai kapasitas individu yang menempati posisi strategis sebagai pemimpin untuk memengaruhi tindakan orang lain atau anggotanya agar berperilaku positif dan berkontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁹ Demikian pula dalam konteks lembaga pendidikan, kepala sekolah perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya agar mampu memengaruhi guru, tenaga kependidikan, dan staf, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.

Terdapat beragam gaya kepemimpinan yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, yang saat ini tengah banyak dikembangkan. Menurut Robbin dalam Suyitno, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin berkonsentrasi pada masalah yang dihadapi pengikutnya serta keinginan mereka untuk pertumbuhan, dengan memberikan motivasi serta dorongan dalam mewujudkan tujuan bersama.¹⁰ Berdasarkan pengertian tersebut, pemimpin transformasional berperan dalam mendorong anggota organisasi untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka, sehingga produktivitas kerja pun dapat meningkat secara signifikan.

Dalam acara Indonesia Human Capital Summit 202, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nadiem Anwar Makarim pada Kamis, 17 September 2021, menyampaikan bahwa

“Pemimpin transformasional sering kali dikaitkan dengan seluruh dunia bisnis dan industri, padahal dunia Akademik juga menginginkan sosok pemimpin yang mampu membawa transformasi serta menjadikan hambatan sebagai peluang. Menurutnya, sekolah dan perguruan tinggi merupakan tempat lahirnya generasi penerus bangsa”.¹¹

⁹ Wendy Sepmady Hutahaean and M Th SE, *Teori Kepemimpinan* (Ahlimedia Book, 2021).

¹⁰ Andi Setyawan Suyitno and Hardi Utomo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia Di Kabupaten Semarang),” *Among Makarti* 9, no. 2 (2017).

¹¹ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, “Perilaku Organisasi (Organizational Behavior),” *Jakarta: salemba empat* (2008): 30–36.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di lingkungan kepala sekolah masih tergolong minim, padahal sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya agar mampu mendorong perubahan positif di lembaga yang dipimpinnya. Penerapan kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru serta memberikan dampak positif bagi kemajuan lembaga pendidikan.

Ravianto menyatakan produktivitas pada hakikatnya mencerminkan pola pikir yang mendorong seseorang untuk senantiasa menyakini bahwa kehidupannya harus lebih baik dibandingkan hari sebelumnya dan terus meningkat pada hari-hari berikutnya. Dengan perspektif ini, seseorang tidak akan mudah merasa puas; sebaliknya, mereka harus terus berupaya untuk menjadi lebih optimal serta mengembangkan kemampuan kerja yang mereka miliki.¹²

Salah satu unsur yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah produktivitas guru. Tingkat produktivitas kerja guru berperan langsung dalam menentukan kemampuan sekolah untuk menghasilkan peserta didik yang bermutu. Oleh karena itu, sekolah harus memperhatikan komponen-komponen yang mendorong perbaikan produktivitas. Tanpa produktivitas guru tidak akan berkembang. Pernyataan tersebut sejalan dengan pandangan Siagian yang menyatakan bahwa apabila faktor produktivitas kerja ditinjau dari aspek pemeliharaan hubungan dengan tenaga kerja, maka motivasi dan kepuasan kerja menjadi bagian yang paling penting.¹³

unsur intrinsik dan terkait tugas, lingkungan kerja, aspek sosial pola komunikasi, fasilitas dan komunikasi. Namun Winarno menyatakan karakter individu, karakter pekerjaan, dan karakter organisasi merupakan komponen yang berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja.

¹² Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2016).

¹³ Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT, " Bumi A sara* (2018).

Sedarmayanti¹⁴ menyatakan terdapat berbagai factor yang memberikan pengaruh tinggi rendahnya produktivitas dalam bekerja. Hal ini mencakup disiplin kerja, semangat kerja, sikap dan etika profesional, tingkat pendidikan, kompetensi, manajemen, kondisi serta iklim kerja, pemenuhan gizi dan kesehatan, Pemanfaata teknologi, ketersediaan sarana dan prasarana, kinerja dan pelatihan, serta hubungan antara bawahan dan atasan.

Kepemimpinan transformasional adalah cara untuk mencapai produktivitas di tempat kerja. Kepemimpinan transformasional mendorong para pengikut untuk bekerja demi pencapaian tujuan Bersama, bukan sekedar untuk kepentingan pribadi jangka pendek, pemenuhan prestasi diri, ataupun rasa aman.¹⁵ Model kepemimpinan ini menempatkan komunikasi sebagai aspek utama dalam berinteraksi denan seluruh anggota yang dipimpin. Untuk mewujudkan kepemimpinan semacam ini, seorang pemimpin perlu memiliki karakter dan kemampuan yang memungkinkan dirinya memberikan pengaruh secara personal kepada setiap individu.¹⁶

Budaya organisasi adalah budaya yang wajib dimiliki oleh sebuah organisasi serta merupakan faktor tambahan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hampir semua organisasi meliputi unsur berbagai individu yang saling interaksi dan bekerja sama untuk mewujudkan tujuan tertentu. Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Jika terdapat budaya organisasi maka karyawan akan lebih mudah beradaptasi dengan tempat kerjanya dan mengetahui apa yang harus dilakukannya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Robbins dan Judge menyatakan bahwa sebagian dampak dari dalam budaya organisasi yang kokoh terlihat adalah

¹⁴ Mizan Sedarmayanti and M Pd, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju (2001).

¹⁵ Sutarto Wijono et al., *Kepemimpinan Transformasional (Dalam Perspektif Teknologi Informasi Dan Digital)* (2023).

¹⁶ A Hamdan Dimiyati and Beni Ahmad Saebani, *Model Kepemimpinan Dan Sistem Pengambilan Keputusan/A. Hamdan Dimiyati* (2014).

mengurangi taraf turnover maupun pergantian karyawan pada suatu organisasi.¹⁷

Karena pengaruhnya yang signifikan baik terhadap karyawan maupun organisasi atau perusahaan, maka kepuasan kerja menjadi isu yang menarik bagi manajemen perusahaan. Tingkat kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan dalam bekerja bagi karyawan. Di bagian lain tingkat kepuasan dalam kerja bermanfaat bagi perusahaan karena akan membantu mendorong peningkatan produktivitas serta membentuk sikap perilaku karyawan yang lebih positif (Suwatno, 2011:263)¹⁸ Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya diwakili oleh kepuasan kerja mereka. Hal ini terlihat dari perilaku konstruktif karyawan terhadap tugas yang dijalankan serta lingkungan kerjanya, sebaliknya, pegawai yang tidak merasakan kepuasan akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan dengan berbagai cara. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi ketidakpuasan karyawan.

Persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka dapat menimbulkan situasi emosional tertentu menentukan kepuasan kerja mereka. Menurut Hani Handoko, ¹⁹ kepuasan kerja diartikan sebagai suatu kondisi emosional, baik bersifat menyenangkan maupun tidak, yang muncul ketika seorang pegawai menilai pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ditunjukkan dengan kepuasan kerjanya. Hal ini tampak melalui kecenderungan perilaku positif parakaryawan terhadap pekerjaannya serta berbagai hal yang mereka jumpai dalam lingkungan kerjanya. Karena kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja, ketidakhadiran, pergantian, keluhan dan masalah personalia penting lainnya, bagian personalia atau pengelolaan sumber daya manusia perlu untuk memantau tingkat kepuasan karyawan.

¹⁷ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta: salemba empat (2008): 30–36.

¹⁸ d Suwatno and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta (2011).

¹⁹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua,” Yogyakarta: Bpfe 200 (2001).

Produksi diadopsi dari istilah bahasa Inggris “produk” yang dimaknai sebagai produk, hasil atau keluaran, dan bertransformasi menjadi “produksi” yang berarti siap diproduksi. Dalam bahasa Indonesia, kata “produksi” berkembang menjadi “produktivitas” yang berarti daya atau kesanggupan dalam proses menghasilkan suatu output. Menurut Sinambela, salah satu metode untuk menilai kinerja sebuah organisasi²⁰ adalah melalui produktivitas. Dengan kata lain, produktivitas kerja dapat menunjukkan seberapa baik kinerja seorang karyawan.

Menurut Sirait, kinerja pegawai dalam bekerja menunjukkan produktivitas kerja. Produksi, sebaliknya, mengacu pada harapan bahwa kualitas hidup seseorang akan lebih baik dari kemarin dan besok. Meningkatkan produktivitas berarti memusatkan perhatian pada keadaan saat ini yang harus lebih baik dibandingkan masa lalu atau keadaan lainnya.²¹

Menurut penelitian yang dilakukan oleh, Andi Setyawan dan Hardi Utomo dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja²². Sebaliknya, investigasi lain yang dilakukan oleh Ashar Arsyad dkk menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak berdampak langsung terhadap produktivitas kerja, artinya kepemimpinan transformasional tidak berdampak langsung terhadap produktivitas kerja.²³

Penelitian oleh Prasetyaningtyas, Weny Suci, Kusdi Raharjo, and Tri Wulida Afrianty melalui penelitiannya ditemukan bahwa Pengaruh

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu 11 (2012): 64.

²¹ Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo (2006).

²² Andi Setyawan Suyitno and Hardi Utomo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia Di Kabupaten Semarang)*, Among Makarti 9, no. 2 (2017).

²³ Ashar Arsyad, Max Siwi, and Harry Sumampouw, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado*, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 3, no. 011 (2015).

kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.²⁴

Dan penelitian oleh Fatimah, Ayu siti dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak memberikan dampak terhadap tingkat produktivitas dan kepuasan kerja²⁵

Berdasarkan realitas diatas telah dijelaskan masih tidak ada pengaruh bahwa belum ditemukan pengaruh yang signifikan, sehingga perlu penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mts Muhamadiyah 2 Pondok Pesantren Muhamadiyah Karangasem Paciran Lamongan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian konteks penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap Produktifitas kerja guru di MTs Muhammadiyah 2 Pondok Pesantren Muhammadiyah Karangasem Paciran Lamongan?
2. Apakah ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs Muhammadiyah 2 Pondok Pesantren Muhammadiyah Karangasem Paciran Lamongan?
3. Bagaimana interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Mempengaruhi produktifitas Kerja Guru di MTs Muhammadiyah 2 Pondok Pesantren Muhammadiyah Karangasem Paciran Lamongan?

²⁴ Weny Suci Prasetyaningtyas, Kusdi Raharjo, and Tri Wulida Afrianty, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kepuasan Kerja,* " *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 23, no. 2 (2020): 379–399.

²⁵ Ayu Siti Fatimah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Oganisasi Terhadap Produktivitas SDM Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,* *Jurnal Ekobis Dewantara* 5, no. 2 (2022).

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Produktivitas Kerja guru di MTs Muhammadiyah 2 Pondok Pesantren Karangasem Muhammadiyah Paciran Lamongan
2. Menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap Produktifitas Kerja Guru di MTs Muhamamdiyah 2 Pondok Karangasem Muhamamdiyah Paciran Lamongan
3. Menganalisis dan menguji bagaimana Interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat Mempengaruhi produktifitas kerja Guru di MTs Muhammadiyah 2 Pondok Pesantren Karangasem Paciran Lamongan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia Pendidikan yang sedang dijalani sekarang. Dapat dijadikan bahan kajian dalam peningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja guru
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi sekolah, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas kerja di MTs Muhamamdiyah 2 Pondok Karangasem Muhamamdiyah Paciran Lamongan serta diharapkan juga dapat memberikan informasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di lembaga sekolah
 - b. Bagi guru, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai data atau bahan dalam pengembangan kemampuan professional seorang guru

sehingga dapat bekerja lebih baik lagi. serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengoptimalan kepuasan kerja dan produktivitas kerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran disekolah.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini diharapkan memberikan informasi serta wawasan baru mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Serta dapat dipakai sebagai data pembanding dan rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini

E. Definisi Operasional

Agar memudahkan pemahaman tentang variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini, berikut dirumuskan definisi operasional dari variabel penelitian ini yaitu

1. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan seorang kepala madrasah terhadap guru yang dalam pelaksanaannya pemimpin banyak memberikan inspirasi dan dukungan kepada guru untuk lebih berkembang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator (a) Idealized Influence/ Idealisasi Pengaruh yaitu Pemimpin bertindak sebagai role model bagi pengikutnya dan Mempengaruhi bawahan melalui komunikasi langsung (b) Inspirational Motivation/Pemberian motivasi yaitu Pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik dan Menginspirasi pengikutnya dengan memberi tantangan. (c) Intellectual Simulation/ stimulasi intelektual yaitu Pemimpin menyelesaikan masalah dengan inovatif dan kreatif, Pemimpin melibatkan pengikutnya dalam mengambil keputusan, Pemimpin mendorong pengikutnya untuk mengeksplorasi cara baru dalam bekerja (d) Individualized consideration/ perhatian secara individual yaitu

Pemimpin mengidentifikasi kebutuhan pengikutnya, Pemimpin memberi dukungan dan bimbingan kepada pengikutnya.²⁶

2. Budaya organisasi yaitu sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi untuk yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Dalam penelitian ini budaya organisasi di ukur melalui; (a) Inovasi dan pengambilan resiko dengan indikator; dorongan untuk melakukan Inovasi, dorongan untuk mengambil resiko, (b) perhatian terhadap detail dengan indikator; tuntutan untuk memperhatikan detail, (c) orientasi hasil dengan indikator; dorongan untuk memperhatikan hasil kerja, (d) orientasi manusia dengan indikator; pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi, (e) Orientasi tim dengan Indikator; dorongan untuk bekerja secara tim, (f) Angresivitas dengan indikator; dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, (g) stabilitas dengan indikator kenyamanan dalam organisasi.²⁷
3. Produktivitas kerja guru merupakan usaha dalam meningkatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, unjuk kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya dengan maksimal khususnya yang berhubungan dengan peserta didik. Melalui produktivitas kerja guru yang baik dapat menciptakan lulusan yang berkualitas. Pada penelitian ini produktivitas di ukur melalui (1) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (2) prestasi akademik, (3), karya pengembangan profesi, dan (4) keikutsertaan dalam forum ilmiah²⁸

²⁶ Fitri Wahyuni and Binti Maunah, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2021): 141–162.

²⁷ H Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Prenada Media, 2019).

²⁸ Ratri Widya Wulandari, Umi Farida, and Adi Santoso, “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo,” *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2020).

F. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti dengan peneliti sebelumnya. Hal ini perlu peneliti kemukakan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa saja yang menjadi pembeda antara yang peneliti lakukan dengan peneliti terdahulu, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi G. Verasari bertujuan untuk (1) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BCA, (2) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BCA, (3) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BCA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel cluster sampling dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan (1) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.²⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Yones Johny Soetikno. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan dosen di Sekolah Informasi Manajemen dan Komputer di Sulawesi. Penelitian ini menggunakan metode studi eksplanatori, dan populasinya adalah semua dosen di Sekolah Informasi Manajemen dan Komputer di Sulawesi. Kriteria sampel adalah yayasan dosen aktif dengan minimal 2 tahun berturut-turut dan dosen yang memiliki peringkat akademik. Sampel digunakan dengan metode purposive sampling dan metode estimasi dengan maksimum Likelihood (ML) oleh 180 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model persamaan

²⁹ Dwi Gita Verasari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada Bank BCA," Jurnal Psikologi 10, no. 1 (2017).

structural. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.³⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningih, Akmal. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara, (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara, (3) mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan hasil penelitian adalah (1) ada pengaruh positif budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara, (2) ada pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara, (3) ada pengaruh positif budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara.³¹

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Anas Fuadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Muhammadiyah 1 Klaten dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi. Hipotesis yang telah dirumuskan adalah: ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebagai pemoderasi terhadap produktivitas kerja karyawan SMA Muhammadiyah 1 Klaten, penelitian ini menggunakan sampel 60 guru, data telah dikumpulkan dengan kusioner yang diproses dengan asumsi uji regresi, analisis jalur, uji t, uji F dan uji R2. Hasil uji t menunjukkan bahwa

³⁰ Yohanes Johni Soetikno, "The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Work Satisfaction and Lecturers Performance at The Schools Of Management Information And Computer In Sulawesi," *International Journal of Scientific & Technology Research* 6, no. 4 (2017): 132–136.

³¹ Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningih, and Akmal Akmal, "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Jepara," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 6, no. 3 (2017).

(X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, (X2), (X3) dan (Z) terhadap produktivitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan sedangkan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh.³²

Penelitian yang dilakukan oleh Rafit Jayanti, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru, dan (3) pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan jumlah sampel 53 orang guru yang tersebar di 3 SMP dan 2 MTs. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru, (2) ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru, dan (3) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru.³³

Penelitian dilakukan Edy Mulyadi Soepardi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru, (3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Metode penelitian menggunakan PLS dengan sampel 129 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, (2) terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

³² Agus Anas Fuadi, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderasi," Jurnal 1 (2014): 2.

³³ Rafit Jayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smp/Mts Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung," Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM Um Metro 3, no. 1 (2018): 110–124.

kepuasaan kerja guru, (3) terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.³⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Atiyatu Jakiyah, Sumardi, Rais, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan, dengan cara meneliti dan mencari hubungan antara: (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru, (2) budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru, (3) kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang dilaksanakan di SMK Swasata di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, sampel penelitian ini berjumlah 150 orang, teknik analisis menggunakan regresi parsial dan korelasi ganda. Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru, (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru, (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi secara Bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru.³⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Julaeha, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik kepuasan kerja guru dengan cara penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi guru honorer SMK Swasta se-Kecamatan Cibungbulang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 158 guru yang diambil dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Metode yang digunakan adalah metode korelasional. Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik

³⁴ Edy Mulyadi Soepardi, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri Di Kota Sukabumi," *Magma: Jurnal Magister Manajemen* 1, no. 1 (2013).

³⁵ Atiyatu Jakiyah, Sumardi Sumardi, and Rais Hidayat, "Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2018): 663–671.

dalam bentuk analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis korelasi sederhana dan berganda dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ dan $\alpha = 0,05$. Penelitian ini menghasilkan empat kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,588$, koefisien determinasi $R_{y12} = 0,3461$. Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,626$, koefisien determinasi $R_{y22} = 0,3914$. Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama sama dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,71$ dan koefisien determinasi $R_{y.122} = 0,504$. Keempat kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan dengan cara penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyimpulkan kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan dengan cara penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.³⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Tanjung, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan: (1) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus, (2) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim organisasi dan (3) pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus. Subjek penelitian adalah guru-guru SMP di Sub rayon 12 Kecamatan Barus. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengacu pada pengambilan sampel dari tabel Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5 % dengan sampel 89. jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan pendekatan analisis jalur (path analysis) Instrumen penelitian menggunakan angket. Teknik analisis data

³⁶ Siti Julaha and M Entang, "Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Dengan Cara Penguatan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 2 (2020): 99–104.

menggunakan Analisis korelasi dan analisis jalur pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil temuan penelitian adalah terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub rayon 12 kecamatan Barus dengan nilai $\rho_{31} = 0,313$ diperoleh harga $t_{hit} = 3,073$, harga dikonsultasikan dengan t_{tab} dengan $N=89$ pada taraf $5\% = 1,98$. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim organisasi dengan nilai $\rho_{21} = 0,389$ diperoleh harga $t_{hit} = 3,942$ harga dikonsultasikan dengan t_{tab} dengan $N=89$ pada taraf $5\% = 1,98$. pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus dengan $\rho_{32} = 0,491$ diperoleh harga $t_{hit} = 5,257$, harga dikonsultasikan dengan t_{tab} dengan $N=89$ pada taraf $5\% = 1,98$.³⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Enung Wahyudi, Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mempelajari hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru. Metode yang digunakan yaitu survei dan teknik analisis data menggunakan uji statistik korelasi sederhana dan korelasi ganda serta uji regresi linier sederhana, uji regresi linear ganda dan uji korelasi parsial. Dari hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan kepuasan kerja guru (Y). Kedua, Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Variabel Kecerdasan Emosional (X2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Ketiga Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Berdasarkan hal-hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan

³⁷ Alfian Tanjung, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus” (UNIMED, 2015).

melalui kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dan Kecerdasan Emosional.³⁸

Tabel 1.1
Orisinalitas Penelitian

| No | Nama Penelitian dan Tahun Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Penelitian Terdahulu |
|----|--------------------------------------|--|--|--|
| 1 | Dwi G. Verasari (2017) | Sama-sama menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap variable kepuasan kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif | Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sebagai variabel bebas. | Penggunaan Tiga Variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja - Penggunaan satu variabel dependen yaitu |
| 2 | Yones Johnny Soetikno (2017) | Sama-sama menguji pengaruh budaya organisasi terhadap variable kepuasan kerja | Pengaruh lingkungan kerja dan kinerja Sekolah Informasi Manajemen | produktivitas guru. - menggunakan kepuasan kerja sebagai penghubung - Analisis data menggunakan |

³⁸ Enung Wahyuni, "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru," *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2018): 211–226.

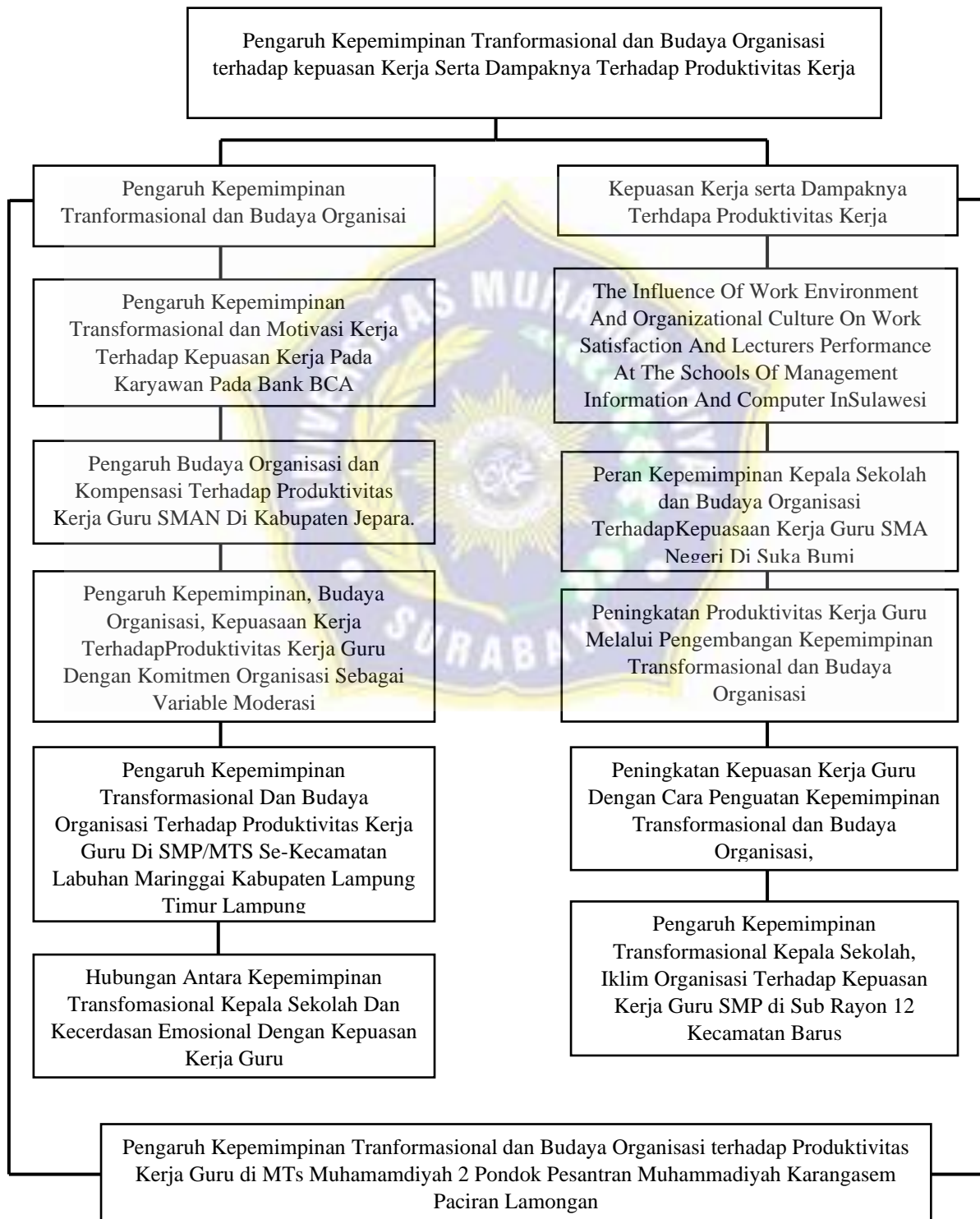
| | | | | |
|----------|--------------------------------------|---|--|--|
| | | Menggunakan pendekatan kuantitatif | dan Komputer di Sulawesi. | metode Structural Equation Modelling PLS |
| 3 | Puguh Wibowo, Yovitha, Akmal. (2016) | Sama -sama menguji pengaruh budaya organisasi terhadap variable produktivitas kerja Menggunakan pendekatan kuantitatif | Pengaruh kompensasi sebagai variable bebas Fokus terhadap produktivitas kerja di SMAN di Kabupaten Jepara. | |
| 4 | Agus Anas Fuadi (2014) | Sama -sama menguji pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Menggunakan pendekatan kualitatif | Pengaruh kepemimpinan dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi | |
| 5 | Edy Mulyadi Soepardi | Sama -sama menguji budaya organisasi dan kepuasan kerja | Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah | |

| | | | | |
|---|---------------------------------|---|--|--|
| | | penelitian menggunakan PLS | sebagai variabel bebas | |
| 6 | Rafit jayanti | Sama -sama menguji pengaruh antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru | penelitian menggunakan SPSS | |
| 7 | Atiyatu Jakiyah, Sumardi, Rais, | Sama-sama menguji kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru | Fokus penelitian dilaksanakan di SMK Swasata di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor | |
| 8 | Siti Julaeha | Sama-sama menguji kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kepuasan | Fokus penelitian guru honorer SMK Swasta seKecamatan Cibungbulang. | |

| | | | | |
|----|-----------------|---|--|--|
| | | kerja Penelitian ini menggunakan PLS | | |
| 9 | Alfian Tanjung, | Sama-sama menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif | Pengaruh variabel iklim kerja sebagai variabel bebas | |
| 10 | Enung Wahyuni, | Sama-sama menguji kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja | Pengaruh kecerdasan emosional sebagai variabel bebas | |

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa kesamaan dengan penelitian terdahulu namun peneliti belum menemukan penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mencari pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. Maka peneliti termotivasi untuk mengambil judul mengenai “Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. Guru di MTs Muhammadiyah 2 Pondok Pesantren Karangasem Muhammadiyah Paciran Lamongan”

Bagan 1.1
Peta Penelusuran Penelitian Terdahulu (State of The Art)



G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pemaparan dan pembahasan materi dan berlangsung secara teratur dan berkesinambungan. Dengan urutan sebagai berikut:

Bab pertama pada pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi landasan teori yang terdiri dari beberapa bagian antara lain: (1) Kepemimpinan Transformasional (2) Budaya Organisasi (3) Produktivitas Kerja

Bab ketiga pada metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variable penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data.

Bab keempat meliputi penyajian data dan analisis hasil penelitian, yang meliputi gambaran umum tentang objek penelitian, penyajian data, Analisa data, Paparan Hasil Penelitian.

Bab kelima lembar penutup yang menyajikan kesimpulan dan saran untuk penelitian ini dan penelitian selanjutnya