

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang bisa mendorong dan memberdayakan pengikutnya baik secara individu agar lebih meningkatkan kemampuan yang dimiliki, serta dapat meningkatkan efektifitas kinerja dari dalam diri karyawannya, menurut (Robbins, 2018). Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan untuk manajemen yang lebih efektif. Menurut (Robbins, 2018) mengatakan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi para bawahannya untuk dapat menyampingkan kepentingan individu demi kebaikan kelompok dan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pengikutnya. Serta mengubah kesadaran pada para pengikutnya atas isu-isu yang ada dengan merubah pandangan dari masalah yang lama dengan cara pandang yang baru, serta dapat menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk dapat bekerja lebih keras guna mencapai tujuan secara bersama-sama.

Kepemimpinan transformasional memberikan pengalaman berharga, karena pemimpin transformasional pasti selalu mendukung dan memberikan energi yang positif terhadap segala hal. Maka dari itu kepemimpinan transformasional dapat diharapkan menjadi model

kepemimpinan dari kepala sekolah untuk menjadi model keteladanan, mengilhami anggotanya serta memberikan semangat untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Kepemimpinan tipe seperti ini sangat efektif dalam memotivasi bawahannya untuk bertindak mendukung kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan individu.

#### **a. Definisi Kepemimpinan**

Definisi kepemimpinan yang umum diasumsikan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses yang disengaja oleh individu untuk menekankan pengaruhnya terhadap individu lain maupun kelompok untuk mengarahkan, membimbing, menstruktur serta memberikan fasilitas terhadap aktivitas dan hubungan antar individu maupun kelompok dalam organisasi. Kepemimpinan yang ada dalam organisasi pendidikan berfungsi untuk menjalankan atensi pada bawahannya, serta mengawasi proses dan progres yang dilakukakn sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pada birokrasi yang saat ini dijalankan pimpinan berfungsi sebagai pengambil kebijakan yang memiliki hirarki untuk mempengaruhi efektivitas kinerja yang berkelanjutan.

#### **b. Gaya kepemimpinan**

Menurut Robbins dalam (Anjasmina, 2021) ada beberapa macam gaya kepemimpinan. Antara lain :

- 1) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk dapat menarik perhatian pengikut atau orang lain. Orang lain akan terpengaruh dan tertarik akan kemampuan cara bicaranya yang dapat membangkitkan semangat para pendengarnya.

#### 2) Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi para bawahannya untuk dapat menyampingkan kepentingan individu demi kebaikan kelompok dan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pengikutnya.

#### 3) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan memotivasi bawahannya untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin bergaya ini akan memberikan penghargaan kepada bawahannya dari kegiatan yang telah dikerjakan. Terdapat 2 faktor terhadap seorang pemimpin bergaya transaksional yaitu hukuman dan imbalan.

#### 4) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan, kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa

depan organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik.

Model dalam setiap kepemimpinan mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dalam diri seorang pemimpin bisa jadi punya banyak cara atau model untuk menjalankan kepemimpinannya, namun dalam hal itu ada salah satu model yang dominan untuk diaktualisasikan terhadap apa yang dipimpinnya. *Human relation* atau hubungan manusia dalam menerapkan kepemimpinan dianggap sangat penting, maka dari itu beberapa ahli mengemukakan pendapatnya akan gaya kepemimpinan yang dapat diaktualisasikan dengan mengedepankan Human Relation tersebut.

Dengan melihat judul skripsi yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di lingkungan pendidikan muhammadiyah wonokromo maka dengan hal ini akan lebih banyak dijelaskan tentang kepemimpinan Transformasional.

### c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Adapun indikator kepemimpinan Transformasional mengandung empat komponen yang dijelaskan secara rinci oleh (Bernard M.Bass, 1985) sebagai berikut :

#### 1) Pengaruh ideal (idealized Influence)

Pengaruh ideal (idealized Influence) mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai tauladan yang kuat bagi pengi-

kutnya. Pemimpin ini memiliki standart moral dan perilaku etis yang sangat tinggi, kemudian sangat memperhatikan bawahannya, bertanggung jawab, siap menanggung resiko bersama, tidak menggunakan kekuasaan untuk kepentingan pribadi, serta dapat menanamkan kebanggan pada bawahannya. Tipe ini juga dikagumi, perhatian serta dapat dipercaya oleh para bawahannya serta memiliki visi dan memberi pemahaman terhadap akan misi.

Faktor pengaruh yang ideal dapat diukur dalam dua komponen yaitu komponen pengakuan yang merujuk pada pengakuan pengikut pemimpin mereka yang didasarkan oleh persepsi pada pimpinan mereka, serta komponen perilaku yang merujuk dari observasi pengikut akan perilaku pemimpin mereka.

## 2) Motivasi yang Menginspirasi (Inspirational Motivation)

Motivasi yang Menginspirasi (Inspirational Motivation) menggambarkan seorang pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut. Dengan memberikan inspirasi melalui motivasi agar pengikutnya menjadi setia serta menjadi bagian dari visi bersama dalam suatu organisasi. Dalam praktiknya, pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosionalnya untuk memfokuskan upaya anggota kelompok untuk dapat mencapai hal yang lebih dari kepentingan pribadi mereka.

## 3) Rangsangan Intelektual (Intellectual Stimulation)

Rangsangan intelektual (Intellectual Stimulation) menstimulasi para pengikutnya agar dapat menjadi lebih inovatif serta kreatif melalui pertanyaan yang diajukan sebagai upaya untuk meningkatkan nilai dan keyakinan. Para pengikut diharapkan untuk dapat mencoba pendekatan baru melalui gagasan-gagasan mereka serta mengembangkan cara yang lebih kreatif serta inovatif agar dapat menyelesaikan suatu masalah pada organisasi. Hal tersebut dapat mendorong pengikut untuk dapat menjadi lebih mandiri serta terlibat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

#### 4) Pertimbangan yang Diadaptasi (Individualized Consideration)

Pertimbangan yang Diadaptasi (Individualized Consideration) dapat memberikan gambaran terkait pimpinan yang memberikan iklim dan lingkungan yang mendukung, melalui cara mendengarkan atas kebutuhan-kebutuhan masing-masing para pengikutnya. Pemimpin memosisikan dirinya sebagai pelatih serta penasehat, dan juga mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan. Dalam hal ini biasanya, pemimpin menggunakan perantara untuk membantu pengikut tumbuh lewat tantangan pribadi.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Adanya pemberian motivasi bagi karyawan membangkitkan gairah kerja,

produktivitas kerja, serta memperdalam rasa kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Bagi organisasi itu sendiri, pemberian motivasi kerja merupakan cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang di inginkan organisasi.

#### **a. Definisi Motivasi**

Menurut (Zubir & Azhari, 2021) Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari hati nurani seseorang, baik motivasi yang berasal dari dalam diri maupun luar. Motivasi adalah segala sesuatu tindakan yang dapat mendorong individu untuk dapat bertindak dan melakukan sesuatu dan mengarahkan tingkah laku individu atau perbuatan yang mengarah ke suatu tujuan (Lestari, 2020). Motivasi menjadi pendorong yang menyebabkan anggota menjadi bersedia dan mau meluangkan waktu untuk melakukan berbagai aktivitas yang menjadi kewajibannya, serta memenuhi tanggung jawabnya memenuhi kewajiban dalam syarat pencapaian yang telah ditentukan sebelumnya untuk memenuhi tujuan objektif organisasi (Widyaningtyas, 2016).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja pada setiap guru tentu berbeda, hal ini dapat dilihat dari kegiatan apa yang dilakukan dan diikuti baik disekolah maupun luar sekolah dengan prestasi-prestasi yang telah dicapainya. Guru yang memiliki produktivitas tinggi mencerminkan bahwa mereka memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk dapat meningkatkan pengembangan diri mereka sendiri. Guru yang

memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwasanya pengembangan pada diri seorang guru akan dapat menjadi motivasi dan tauladan bagi muridnya.

Faktor-faktor tertentu juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru. Motivasi dapat dibentuk melalui tenaga dari sumber-sumber yang berasal dari luar dan dalam diri seseorang, berupa (Nana, 2009) :

- 1) Desakan (drive), merupakan suatu dorongan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan jasmani seseorang.
- 2) Motif (motive), merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang menekankan pada psikis dan rohani seseorang.
- 3) Kebutuhan (need), adalah keadaan dimana individu merasa adanya kekurangan, atau ketiadaan yang diperlukan.
- 4) Keinginan (wish), merupakan harapan untuk memiliki sesuatu yang telah diinginkan atau dicita-citakan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh ahli di atas maka dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru, antara lain : motif, keinginan pada diri seseorang, desakan, harapan dan cita-cita, kebutuhan, penghargaan, penghormatan dan kegiatan yang menarik.

**c. Indikator Motivasi Kerja :**

Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland dalam (Adiana, 2019) mengemukakan bahwasanya ada tiga indikator utama pada motivasi kerja guru, antara lain :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), adalah penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Demi mencapai prestasi kerja yang maksimal kebutuhan akan prestasi kerja maka dapat mendorong seseorang untuk lebih mengembangkan kreativitas dan mengerahkan seluruh kemampuan serta sumber daya yang dimiliki. Kemungkinan untuk diberi kesempatan akan mendorong antusias karyawan untuk berprestasi. Seseorang akan menyadari bahwa dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang tinggi.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), merupakan motivasi yang akan mendorong semangat bekerja. Seseorang akan memiliki gairah dalam bekerja karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Kebutuhan ini akan mendorong karyawan untuk mencapai kekuasaan atau kedudukan yang tinggi. Manusia memiliki ego akan lebih berkuasa dari manusia lainnya yang akan menimbulkan per-

saingan. Persaingan yang ditimbulkan akan memotivasi karyawan agar bekerja dengan giat.

### 3. Produktivitas Kerja

Dalam filosofis, menurut (Sunyoto, 2015) produktivitas merupakan sikap mental yang berusaha dan berpandangan bahwa dalam hari yang dijalani harus mempunyai peningkatan dari hari sebelumnya. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai serta seberapa besar sumber daya yang telah dipakai.

Secara konseptual, menurut Blecher dalam (Wibowo, 2010) mengatakan, produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan atau sumber daya yang diperlukan.

#### a. Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Menurut (Sutikno, 2009) Produktivitas kerja guru merupakan daya hasil atau usaha dari guru yang berbentuk keterampilan dan kemampuan untuk menghasilkan pengajaran dan pendidikan yang berkualitas dan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh sekolah maupun luar sekolah.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor-faktor produktivitas dalam diri manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan suatu usaha. Menurut Sulistyani dan Rosidah dalam (Sunyoto, 2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : pengetahuan (knowledge), Keterampilan (Skills), Kemampuan (abilities), dan Sikap (attitude) dan Perilaku (behaviors).

### 1) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan dan keterampilan menjadi dasar pencapain produktivitas kerja. Ada perbedaan antara pengetahuan dan keterampilan. Dalam konsep pengetahuan, lebih berorientasi pada daya pikir, intelegensi serta penguasaan ilmu dan luas sempitnya wawasan yang dimiliki dalam diri seseorang. Maka dari itu pengetahuan merupakan kumpulan atau dalam arti lain akumulasi dari hasil pendidikan secara formal maupun non-formal yang menjadikan seseorang dapat memecahkan masalah, dan daya cipta dengan lebih efisien atau produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian memiliki pendidikan tinggi serta wawasan yang luas dapat membantu seseorang untuk melakukan pekerjaannya lebih efisien dan produktif.

### 2) Keterampilan (skills)

Keterampilan dalam definisinya merupakan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan dapat diperoleh dari proses belajar dan berlatih. Keterampilan seorang guru berkaitan dengan kemampuan bagaimana cara mereka melakukan pengajaran secara teknis, seperti keterampilan mengajar, membuat rancangan pembelajaran, penguasaan kelas dan segala sesuatu yang sifatnya secara teknis.

Dengan skills yang dimiliki oleh seorang guru dapat membantu seorang guru untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan produktif. Maka dengan ini keterampilan merupakan variabel utama dalam membentuk produktivitas.

### 3) Kemampuan (abilities)

Kemampuan atau abilities dapat diperoleh dari kompetensi yang diperoleh dari dalam diri seseorang. Dalam konsepnya kompetensi mencakup luas dari indikator kompetensi itu sendiri. Dengan demikian jika seseorang yang memiliki kompetensi diharapkan memiliki pengetahuan, wawasan dan keterampilan yang tinggi pula. Dalam hal ini seorang guru yang memiliki kompetensi diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien dan produktif.

### 4) Sikap (attitude) dan perilaku (behaviors)

Produktivitas seseorang berkaitan erat dengan sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari. Sikap merupakan sesuatu kebiasaan yang terpolakan. Apabila sikap dalam kehidupan seseorang terpolakan secara positif maka diharapkan dapat menguntungkan terhadap perilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya jika seseorang guru memiliki sikap yang baik maka dapat dikatakan dalam hal pekerjaan dia juga memiliki sifat yang baik. Dengan

demikian perilaku dari seseorang manusia dapat ditentukan dari sikap-sikap yang telah ada dan tertanam dalam diri manusia, sehingga dapat mendukung pola kerja yang lebih efektif..

### c. Aspek - aspek Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas guru memiliki aspek-aspek yang dapat dilihat dari kewajiban, tugas dan fungsi pokok seorang guru. Jenis-jenis tugas guru telah tertuang dalam peraturan pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan pengawas pada pasal 52, (Sutikno, 2009) meliputi :

- 1) Merencanakan pembelajaran;
- 2) Melaksanakan pembelajaran;
- 3) Menilai hasil pembelajaran;
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik;
- 5) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Tugas dari seorang guru tidak hanya berdasar pada peraturan pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 52, akan tetapi guru tetap dituntut untuk dapat melaksanakan pengembangan dan keterampilan peserta didiknya sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian guru juga harus bisa menanamkan budi pekerti kedalam diri peserta didiknya dengan baik seperti yang menjadi dasar dan asas-asas dari pendidikan muhammadiyah itu sendiri.

#### d. Pengukuran Produktivitas Kerja Guru

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut (Sinungan, 2005) dapat dilihat dari sistem pemasukan fisik atau jam kerja perorangan (kuantitas) yang diterima secara luas, dan dapat dilihat dari sudut pandang pengawasan harian. Dengan demikian digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, yang harus dibayar, kewajiban diluar jam kerja) maka dengan itu dalam mengukur produktivitas tenaga kerja memiliki unit-unit yang diperlukan, yaitu : kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

#### B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Meris Dila Ayu Ambarwati, Andhita Dessy Wulansari (2022)	Determinasi Produktivitas Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo	Ada tiga variabel : Kreativitas (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Variabel (Y) Produktivitas	Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik penelitian <i>Ex-post facto</i> yang terdiri dari 4 variabel. Sampel dalam pemilihan ini sebanyak 56 orang responden dengan menggunakan uji variable linier berganda dengan menggunakan Spss.	Dari hasil penelitian ini dari empat variable yang diuji menumbuhkan sumbangsih dalam kontribusi kreativitas terhadap produktivitas sebesar 32,4% dengan sisanya 67,6% dapat dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. hasil dari variabel kreativitas yang diterapkan oleh guru berpengaruh positif sebesar $Y = 17.854 +$

					0.949 terhadap produktivitas guru.
2.	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit	Dalam penelitian ini terdapat dua variabel : Motivasi kerja (X1) terhadap Produktivitas (Y)	Penelitian ini menggunakan deskripsi kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24.	Dari hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai regresi positif sebesar 6,616 dengan nilai $t = 5,373$ . Maka dengan ini 50,8% dipengaruhi variabel motivasi dan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
3.	Gregorius Budhi Darmawan, Hendri Satria WD, dan Dewi Tamara Qothrunada (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pemerintah Yang Dimediasi oleh Disiplin sebagai Regulator	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel antara lain : Kepemimpinan Transformasional (X1), Produktivitas (Y), dan dimediasi oleh Disiplin (Z).	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif <i>Systematic Review</i> dimana dalam penelitian ini menggunakan kualitas literatur dengan sistematis.	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan dimana : 1. Kepemimpinan transformasional yang efektif secara langsung terhadap produktivitas, 2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin pegawai, dan 3. Penerapan disiplin yang tertib dan baik berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai.

4.	Rafit Jayanti	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja guru di SMP/MTS se-kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur	Dari penelitian ini ada tiga variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas (Y).	Penelitian ini menggunakan penelitian survei dengan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 16.	Dari hasil penelitian ini terdapat hasil determinasi secara simultan sebesar 82,1% dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sementara sisanya 17,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dan dihas dalam penelitian ini.
5.	Flicky Adiana (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan karyawan dengan mediasi motivasi kerja pada sekolah dasar Muhammadiyah 4 Surabaya	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel antara lain : Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Mediasi Motivasi (Z), terhadap Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan jalur regresi dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.	Berdasarkan dari hasil uji yang telah dilakukan adalah. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,177, kemudian gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi sebesar 0,22.
6.	Taurist Fathan Nasrullah (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt bank kb bukopin tbk kcp subang)	Dalam penelitian ini menggunakan Tiga variable antara lain : Gaya kepemimpinan Transformasional (x1), Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Verifikatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

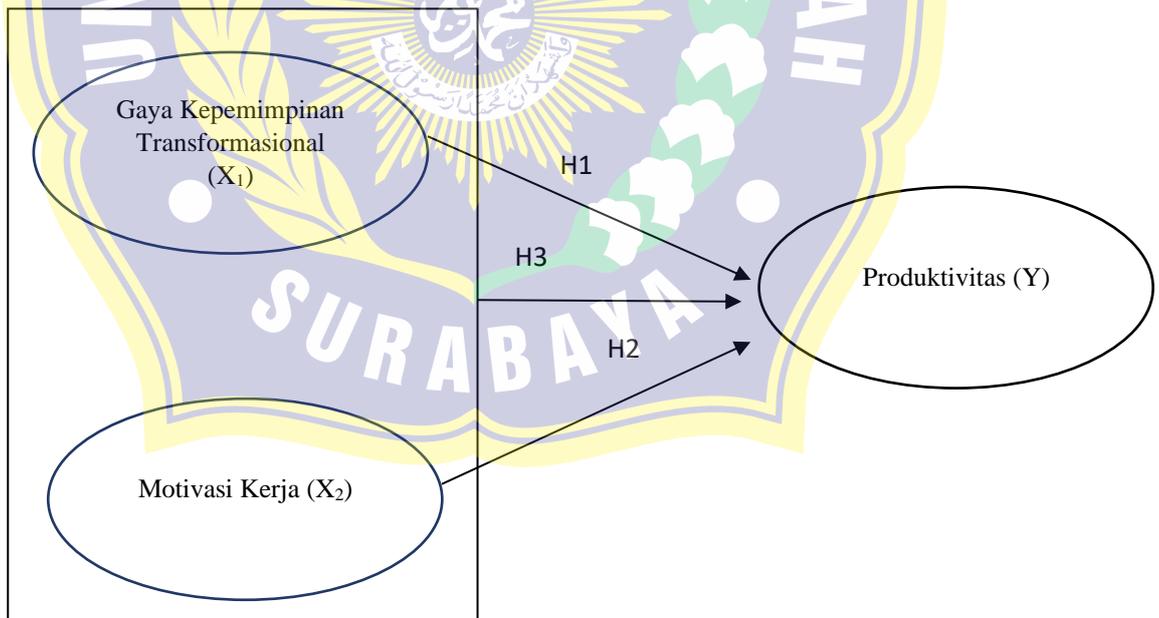
					karyawan, sementara Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Efrita Norman, Dzulfikar dan Sarta (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Produktivitas Sekolah: Studi Kasus di SMPI Nuuru-shshibyan (YAPIN) Cileungsi	Dalam penelitian ini menggunakan Tiga variable antara lain : Gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1), Iklim Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Guru (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode studi deskriptif.	Dari penelitian ini menghasilkan Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh sebesar 36,4%, Iklim Organisasi memiliki pengaruh sebesar 34,5% terhadap produktivitas. Sementara pengaruh simultan antara Gaya kepemimpinan Transformasional(X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Produktivitas sebesar 72%.
8.	Eva natalia siburian, Akrim dan Irfan (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas, Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Organisasi Di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang	Penelitian ini menggunakan tiga variable dependen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Produktivitas Kerja (X2), Budaya sekolah (X3) terhadap Efektivitas Organisasi (Y).	Instrument dalam penelitian ini menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang kemudian di deskriptifkan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas organisasi Sebesar 11%, Produktivitas kerja sebesar 7,3%, serta budaya sekolah sebesar 14,5%, kemudian terdapat pengaruh

					yang signifikan pula antara Kepemimpinan Transformasional. Produktivitas Kerja dan Budaya sekolah sebesar 34,1% terhadap Efektifitas Organisasi Sekolah.
9.	Chika Shahnaz, Ekawarna dan Eddy Haryanto (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	Penelitian ini menggunakan tiga variable dependen yaitu : Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Tim Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variable independennya yaitu Kepuasan Kerja Guru (Y)	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang kemudian di deskriptifkan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variable dependen yang diuji terhadap variable independennya, antara lain sebagai berikut : Kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh sebesar 0.730 (73%) terhadap Kepuasan Kerja guru (Y), kemudian terdapat pengaruh langsung Tim Kerja (X2) terhadap Keuasan Kerja (Y) sebesar 0,401 (40,1%), selanjutnya terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,066 (6.6%)
10.	Dwiki aya dan Sutarmin (2022)	Pengaruh motivasi kerja, iklim kerja dan kompetensi terhadap	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Moti-	Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif	Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa

	kinerja guru sekolah dasar	vasi (X1), Iklim Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).	dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel Probability Sampling yang kemudian diolah dengan menggunakan software SPSS 25.	(X1) Motivasi berpengaruh sebesar 6,398 terhadap Kinerja Guru (Y), Variabel (X2) Iklim berpengaruh sebesar 0,014, Variabel (X3) Kompetensi berpengaruh sebesar 0,011 terhadap (Y) Kinerja guru. Kemudian dari tiga variable independent secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen sebesar 0,112.
--	----------------------------	--	---	---

Sumber : Data diolah, 2023

**C. Kerangka berpikir**



**Gambar 2. 1 Kerangka Konsep**

Sumber : Peneliti (2023)

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, jawaban sementara dikarenakan hipotesis merupakan dasar teori dan belum menggunakan fakta sebagai pembuktian teori. Dengan demikian setiap penilitan harus mempunyai jawaban sementara atau hipotesis dari penilitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penilitian untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut dapat dikatakan benar atau tidak benar.

Dari kerangka konspetual yang telah diuraikan, maka dapat dinyatakan hipotesis dari penilitian tersebut sebagai berikut :

1.  $H_1$  : Gaya Kepimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Guru di Lingkungan pendidikan muhammadiyah wonokromo.
2.  $H_2$  : Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas guru di Lingkungan pendidikan muhammadiyah wonokromo.
3.  $H_3$  : Gaya Kepimpinan Trasnformasional dan Motivasi kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas guru di Lingkungan pendidikan muhammadiyah wonokromo.