



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTS N TANAH JAWA  
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang  
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Disusun Oleh :**

**SUMITRA DEWI**

**37.14.3.003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 1 8**



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTS N TANAH JAWA  
KABUPATEN SIMALUNGUN  
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang  
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Disusun Oleh :**

Sumitra Dewi

37.14.3.003

**Dosen Pembimbing Skripsi 1:**

**Dosen Pembimbing Skripsi 2:**

Dr. Candra Wijaya, M.Pd.

NIP: 19740407 200701 1 037

Nasrul Syakur Caniago, M.Pd.

NIP: 19770808 200801 1 014

**Kepala Jurusan:**

Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd.

NIP. 196808051997031002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 1 8**



**SURAT PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTS N TANAH JAWA KABUPATEN SIMALUNGUN yang disusun oleh SUMITRA DEWI yang telah dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Sarjana Strategi Satu (S.1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal:

**04 juni 2018**

**19 Ramadhan 1439 H**

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqsyah Skripsi**  
**Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
**NIP: 19740407 200701 1 037**

**Nasru Syakur Chaniago, S.S, M.Pd**  
**NIP: 19770808 200801 1 014**

**Anggota Penguji**

**1. Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
**NIP: 19740407 200701 1 037**

**2. Nasru Syakur Chaniago, S.S, M.Pd**  
**NIP: 19770808 200801 1 014**

**3. Dr. Inom Nasution, M.Pd**  
**NIP: 19710706199503 2 001**

**4. Dr. Nurika Khahla Daulay, M.A**  
**NIP: 19760620 200312 2 001**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN SU Medan**

**Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd**  
**NIP: 19601006 199403 1 002**

No : Istimewa

Medan, 10 Juli 2018

Lamp : -

Kepada Yth:

Hal : Skripsi

Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah

An. Sumitra Dewi UIN SU

di

Medan

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan Hormat,

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA  
SEKOLAH DI MTS N TANAH JAWA KECAMATAN TANA JAWAH

KAB. SIMALUNGUN 2018/2019

Yang dituliseleh:

Nama : Sumitra Dewi

NIM : 37.14.3.003

Jenjang : Strata 1 (Satu)

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

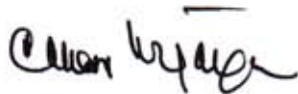
Maka kami menilai bahwa skripsi ini dapat diterima untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Walaikumsalam Wr.Wb

**Dosen Pembimbing Skripsi 1:**

**Dosen Pembimbing Skripsi 2:**



Dr. Candra Wijaya, M.Pd.  
NIP: 19740407 200701 1 037



Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd.  
NIP: 19770808 200801 1 014

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sumitra Dewi

NIM : 37.14.3.003

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen Pendidikan Islam/Tarbiyah S-1

Judul Skripsi : **"Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di MTS N Tanah Jawa Kec. Tanah Jawa Kab. Simalungun 2018/2019"**

Menyatakan dengan sebar-benarnya bahwa naska skripsi yang saya serahkan ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang semua telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, 10 juli 2018

Yang Membuat Pernyataan



Sumitra Dewi  
NIM. 37.14.3.003



### ABSTRAK

**Nama** : Sumitra Dewi  
**NIM** : 37143001  
**Fakultas/Jurusan** : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam  
**Pembimbing I** : Nasrul Syakur Caniago, M.Pd  
**Pembimbing II** : Dr. Candra Wijaya, M.Pd

**Judul:** Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Di MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah di MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun; 2) produktivitas kerja guru yang ada di MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun; 3) Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yang di di MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi 30 guru dan memiliki sampel 30 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan angket. Pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling*. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel kepemimpinan sebesar 90.30% dan produktivitas kerja sebesar 103.17%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berhubungan sangat kuat dan secara signifikan dengan produktivitas kerja guru di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktivitas Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 1,000%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja ) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,023$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,757) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan dengan produktivitas kerja guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja guru dapat dilakukan dengan kepemimpinan transformasional yang dibawakan kepala sekolah.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, berkat limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini di buat untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjanah Pendidikan pada Program S1 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, masukan-masukan serta saran dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Kiranya bantuan, masukan-masukan serta saran yang diberikan akan dibalas Allah SWT dengan kebajikan yang berlipat ganda.

Rasa terimakasih tiada terhingga penulis ungkapkan pada Dr. Candra Wijaya, M.Pd, sebagai Ketua Jurusan S2 Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri Islam Sumatera Utara sekaligus sebagai pembimbing I dan Nasrul Syakur Chaniago, M.Pd sebagai pembimbing II, yang telah begitu banyak memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.

Pada kesempatan kali ini, penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proses penulisan skripsi ini. Terimah kasi penulis pesembahkan teristimewa untk kedua orang tua tercinta, ayahanda **Muhammad Subur** dan ibunda **Endang Susanti** Kakak **Sridewi Maya Sari A.Md.K.G.** Serta **Adik Kevin Andrian dan Dicky Wijaya**, yang memberikan kasih sayang, perhatian dan dukungan baik moral maupun materil terkhusus untuk limpahan do'a dan pengorbanan yang luar biasa sehigga penulis dapat menyelesaikan studi sampai mendapat gelar sarjana. Semoga Allah memberikan balasan yang tak terduga kepada keluargaku serta

diberikan kesehatan, keberkahan hidup, panjang umur dan dalam lindungan Allah didunia dan di akhirat kelak nanti. Amin yaa rabbal alamin.

Tak lupa rasa terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada saya dalam menulis skripsi ini.
2. Terima kasih kepada bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta Wakil Rektor 1, 2 dan 3.
3. Terima kasih kepa Bapak DR.Amiruddin Siahaan, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Islam Negeri (UIN) Sumatra Utara.
4. Terima kasih kepada Bapak Dr. H. Chandra Wijaya, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Nasrul Syakur Caniago, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan saran serta dukungan kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU.
6. Terima kasih Kepala Sekolah, Guru, Tenaga Administrasi dan Semua Pihak yang membantu di MTS N Tanah Jawa, atas bantuan dan kesediaannya dalam memberikan perhatiannya selama ini.
7. Terima kasih kepada kakak Syilvana Dwi Novianti S.E.I beserta suami Ashari Nasution S.H.I yang telah memberikan dukungan dan insvirasi didalam pembuatan skripsi.
8. Terima kasih kepada Ahmad Suhada yang telah memberikan dukungan dan motivasi di dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada kakak, adik, sepupu sekaligus sahabat saya Desi Anggraini yang telah memberi semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Kepada the kos 09 yang senantiasa menghibur, dan memberikan motiasi serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu, yang tidak disebutkan satu persatu.



Skripsi ini merupakan wujud dari bakti kalian kepada penulis. Terima kasih yang tiada terhingga dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho atas apa yang telah dan akan kita kerjakan. Amin.

Medan, 10 Juli 2018  
Penulis,

**Sumitra Dewi**  
**NIM. 37.14.3.003**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	13
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II: LANDASAN TEORETIS</b> .....	<b>16</b>
A. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	16
B. Produktivitas Kerja.....	30
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	30
2. Pentingnya produktivitas kerja.....	33
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.....	36
4. Indikator produktivitas .....	37
5. Peningkatan produktivitas kerja guru.....	39
C. Penelitian Relevan.....	41
D. Kerangka Pikir .....	42
E. Hipotesis.....	44
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b> .....	<b>45</b>
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi dan Waktu .....	45
C. Populasi dan Sampel .....	46
D. Defenisi Operasional .....	47
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54

G. Teknik Analisis Data .....	57
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	63
B. Pengujian persyaratan analisis .....	67
C. Pengujian Hipotesis.....	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
E. Keterbatasan Penelitian.....	78
<b>BAB V: KESIMPULAN .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Implikasi Penelitian.....	80
C. Saran-Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAR HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
Tabel 3.1: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X Kepemimpinan Transformasional.....	49
Tabel 3.2: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y profuktivitas Kerja .....	50
Tabel 3.3: Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel X Dan Y .....	53
Tabel 3.4: Perskoran Angket.....	55
Tabel 3.5: Kisi-Kisi Instrument Kepemimpinan Transformasional.....	55
Tabel 3.6: Kisi-Kisi Instrument Produktivitas Kerja Guru .....	56
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN .....</b>	<b>63</b>
Tabel 4.1: Statistik Dasar .....	63
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional .....	64
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Kerja .....	66
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian .....	68
Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	70
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y.....	71
Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktivitas Kerja (Y) .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Histogram Kepemimpinan Transformasional.....	65
Gambar 4.2: Histogram Produktivitas Kerja.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	86
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket.....	92
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	96
Lampiran 4: Data Mentah .....	100
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV .....	101
Lampiran 6: Tabel Chi Kuadrat, Nilai Kritis Korlasi Product Moment Pearson, Nilai Kritis Distribusi t, dan Nilai Kritis Distribusi F.....	-
Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah.....	-
Lampiran 8: Visi, Misi MTS N Tanah Jawa .....	109
Lampiran 8: Daftra Riwayat Hidup.....	113

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kemajuan dalam dunia pendidikan didukung oleh tenaga guru yang profesional terhadap tugasnya. Karena salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru sebagai tenaga pendidik yang dipandang memiliki keahlian tertentu dalam pendidikan dan pembelajaran, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan pembelajaran agar dapat mencapai tujuan tertentu yaitu terjadinya perubahan tingkah laku siswa dengan tujuan pendidikan nasional dan tujuan institusional yang telah dirumuskan.

Dalam proses pendidikan guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Peran tersebut menempatkan guru pada posisi sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengemangkan intraksinya dengan peserta didik, agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dalam suatu lembaga pendidikan, pencapaian produktivitas sangat penting, baik produktivitas yang dicapai oleh guru maupun sekolah. Dimensi guru melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian guru yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung

makna keinginan dan upaya guru yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Sedangkan dimensi sekolah melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kualitas.

Produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi profesional. Guru yang profesional dan produktif dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktivitas tinggi.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan, dengan menerapkan nilai kejujuran, sikap, kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu hal tersebut perlu diterapkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan didalam bekerja, selain itu produktivitas kerja juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Whitmore sebagaimana dalam Sedarmayanti, mendefinisikan *produktifitas sebagai berikut: productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed.* Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam



suatu organisasi yang biasanya dinyatakan dalam rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dari deskripsi di atas di pahami bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berorientasi pada keluaran. Sedangkan efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan-masukan yang sebenarnya terlaksana. Efisiensi berorientasi pada masukan.<sup>1</sup>

Pemahaman di atas menunjukkan bahwasannya produktivitas adalah ukuran dalam bentuk hasil akhir yang diperoleh dari kinerja yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja, etos kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas.

Selain itu, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adanya tingkat kepuasan ekonomis seperti gaji, intensif, bonus serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan juga dapat mengacu semangat kerja karyawan. Produktivitas juga dipengaruhi oleh sikap kerja, ketrampilan guru, dan efisiensi tenaga kerja, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Disamping itu, faktor budaya organisasi dalam organisasi juga mempunyai dampak yang semakin kuat dan besar terhadap prestasi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam menjalankan misi organisasi lingkungan usaha memiliki peran penting sehingga organisasi dapat berkembang dengan meningkatkan nilai-nilai konsep organisasi.

Rendahnya produktivitas dari guru dalam suatu sekolah merupakan gejala dari kurang stabilnya sekolah tersebut. Fenomena yang terjadi saat ini dimana

---

<sup>1</sup>Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju), hal. 62.

banyak guru yang mengajar di sekolah lain sering dijumpai karena di satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi. Hal ini membuktikan kinerja guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Tentunya ini sangat berpengaruh walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan berdampak pada kualitas pendidikan.

Fenomena berkurangnya kinerja guru terhadap sekolah juga dijumpai peneliti pada guru-guru di MTS Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. Dari hasil observasi awal, peneliti melihat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut sehingga menghasilkan sebuah perubahan kearah yang lebih baik.

Diantaranya masih ada guru masih sering terlambat hadir di sekolah, guru sering meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran selesai, dan masih ada yang guru mengajar di sekolah lain pada sepulang dari sekolah, dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru terhadap tugas mengajarnya masih kurang baik. Kondisi ini bila dibiarkan berlangsung terus menerus akan mengakibatkan rendahnya mutu pembelajaran, dan rendahnya produktivitas kerja guru di MTS Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.

Nurul Zuliwati memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Diantarnya adalah kepemimpinan, sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, dan prestasi. Secara tidak langsung produktivitas akan berdampak terhadap kualitas akademik maupun moral peserta didik.<sup>2</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bila produktivitas guru tinggi maka prestasi belajar anak didik akan meningkat dan tanpa adanya produktivitas kerja guru yang tinggi dari dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu

---

<sup>2</sup>Nurul Zuliwati. (2016). *Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekacamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri*, Vol I No.1.

organisasi dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi.

Banyak cara yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, di antaranya dengan menciptakan iklim bekerja yang baik di sekolah. Setiap sekolah memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk berinteraksi satu sama lain, dan cara individu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam organisasi.

Selain itu, dalam meningkatkan produktifitas kerja guru semangat kerja guru perlu diperhatikan seperti memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja, dalam hal tersebut sikap guru dan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam melakukan pekerjaan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap produktifitas organisasi.

Dalam hal tersebut *supportive leadership* juga ikut berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru seperti memberi sedikit perhatian, pujian serta ucapan terima kasih atas usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah dicapai untuk meningkatkan produktifitas organisasi.

Dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari di sekolah, produktivitas kerja guru di sekolah juga ditentukan oleh sikap guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Karena rendahnya produktivitas guru disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah. Indikasi keberhasilan instansi kepemimpinan adalah para pegawai senantiasa produktif kerja. Untuk mencapai tingkat tersebut, maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut Burn dalam Serdayanti kepemimpinan transformasional lebih efektif karena kekuatan kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuan dalam mempengaruhi pengikut secara individual dan organisasi secara keseluruhan.<sup>3</sup>

Di antara bentuk keberhasilan seorang pemimpin yaitu dapat mempengaruhi karyawannya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Produktifitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Grenberg mengartikan produktifitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut.<sup>4</sup>

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Motivasi diri pegawai dapat ditumbuhkan dari pengaruh yang diberikan oleh pimpinannya.

Kepemimpinan transformasional diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan kepeimpinan yang membangkitkan dan memotivasi karyawan untuk dapar berkembang dan mencapai ke tingkat yang lebih tinggi sehingga mampau mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya.

Dalam meningkatkan produktifitas kerja guru gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka demi kemajuan perusahaan dengan menerapkan beberapa hal seperti *vision*, *inspirasional communicational*, *intellectual stimulation* dan lain-lain.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Sedarmayanti. (2010). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: CV Mandar Maju), hal. 7-8.

<sup>4</sup>Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Prodkutifitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju), hal. 196.

<sup>5</sup>Gibson & Donnely. (2005). *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga), hal. 120.

Sedangkan Rofiudin menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi pemberian motivasi, pengarahan pemimpin, perhatian pemimpin, perhatian pemimpin, mendelegasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.<sup>6</sup>

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dimana kemampuan ini merealisasikan visi dan misinya sebagai seorang pemimpin, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang baru dan perlu diketahui sehingga hal tersebut dapat dikerjakan.

Pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan sehingga esensi dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk membenahi orang-orang dan organisasi supaya mampu beradaptasi dengan lingkungan untuk kesuksesan dimasa yang akan datang.

Selain itu, kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah kepemimpinan yang senang mengarahkan perubahan sekolah untuk menciptakan mutu akademik yang unggul. Kepemimpinan transformasional ini mencakup kegiatan menggerakkan sumber daya, termasuk sumber daya intelektual manusia, pemahaman, harapan, aspirasi memungkinkan konflik terjadi. Istilah kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pribadi yang berkualitas, memiliki kemampuan untuk memberi inspirasi pegawai, melihat pribadi dan berfokus pada sasaran organisasi.

---

<sup>6</sup> Rofiudin. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Pelayanan Utama Bead An Cukai Tanjung Priok* Jakarta. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.

Dengan demikian pemimpin transformasional memperhatikan motif individu dalam anggotanya, mengusahakan kepuasan kebutuhan yang tinggi dan mengikat secara penuh pribadi-pribadi anggotanya. Ternyata hasil kepemimpinan ini adanya hubungan timbal balik antara kepemimpinan dan anggota yang saling memajukan untuk berkinerja tinggi dalam mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo, transformasional leadership adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai tersebut.<sup>7</sup>

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya saja, menjadikan panutan bagi bawahannya, dapat menginspirasi untuk para karyawan, mengarahkan bawahan kearah yang lebih jauh, memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan agar kinerja karyawan tersebut bagus, serta siap untuk menerima tantangan kedepannya bagi pemimpin, karyawan serta seluruh isi di suatu organisasi.

Jadi, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat didefenisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah, maka kinerja para guru pun akan meningkat dan dengan begitu para guru akan selalu meningkatkan produktivitas sekolah tersebut. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap prouktivitas kerja guru disuatu lembaga pendidikan.

Keberadaan pemimpin suatu organisasi secara hierarki menempati struktur birokrasi yang penting, khususnya terkait dengan memimpin sumber daya

---

<sup>7</sup> Wibowo. (2015). *Prilaku dalam organisasi*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), hal. 301.

manusia yang menjadi aset penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial yang baik karena kepemimpinannya sebagai sebuah proses yang lebih dari sekedar menduduki jabatan formal. Kepemimpinan tidak hanya tentang interaksi lahiriyah belaka, namun jauh lebih dari pada itu. Pemimpin harus mampu merangsang intelektualitas pengikutnya dan mengikat hatinya untuk senantiasa loyal dalam bekerja.

Selain itu, kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat strategis karena seorang pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memimpin karyawannya dan menentukan kualitas generasi yang akan berperan dimasa depan. Seorang pemimpin harus mampu membuat perencanaan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi sumber daya manusia yang dimilikinya. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan yang telah diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan, gaya kepemimpinan merupakan ciri khas dari seorang pemimpin yang dapat memaksimalkan atau meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, perkembangan dan kemampuan untuk menyesuaikan dengan segala situasi dalam upaya mencapai harapan sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Para pemimpin dengan tipe kepemimpinan transformasional akan memperkuat

visi yang ada dengan memberikan contoh dan memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mewujudkan visi organisasi.

Namun sejauh ini, efektifitas sekolah MTS Negeri Tanah Jawa dalam mewujudkan prestasi sekolah masih rendah. Beberapa hal masih muncul dan tidak menggambarkan semangat perubahan seperti dalam proses pengambilan keputusan, dimana pengambilan keputusan yang diambil tidak melibatkan semua warga sekolah atau tidak demokratis merencanakan, melaksanakan, dan pengawasan program sekolah, efektifitas sekolah yang rendah, ditandai dengan kurang mantapnya perencanaan sekolah, minimnya pengorganisasian kegiatan, pelaksanaan yang tidak sesuai dengan rencana, dan kurang tepatnya evaluasi dan pengawasan sehingga tujuan tidak tercapai

Dampak kegagalan memimpin mengakibatkan statisnya lembaga pendidikan yang dipimpinnya akan mengalami kemunduran. Selain salah satu indikator kegagalan dalam memimpin disebabkan banyak pemimpin sekolah/madrasah yang tidak memiliki rencana program kerja dalam periode kepemimpinannya, dia hanya menjalankan rutinitas yang biasa dijalankan dalam kesehariannya. Selain itu banyak kepala sekolah/ kepala madrasah yang belum menjalankan tugas pokok atau fungsinya secara optimal, minimnya keahlian-keahlian manajeral pemimpin berdampak pada organisasi atau lembaga yang dipimpinnya.

Masalah yang sering timbul adalah manajemen sumber daya manusia sebagai faktor produktivitas kerja, yang mana pemimpin tidak dapat menstabilkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang hal tersebut menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di suatu sekolah tersebut.



Mengacu para permasalahan diatas dan untuk mewujudkan efektivitas kerja disekolah maka diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah, yang diatur didalam Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yaitu untuk memimpin dan mengelola pendidikan disekolah dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang mana kepala sekolah dituntut untuk dapat memahami peran, fungsi, tugas serta tanggung jawab sebagai kepala sekolah dan memiliki skill, atau keahlian, dan kompetensi yang dibutuhkan didalam peningkatan mutu pendidikan.

Dari permasalahan diatas, hal ini didukung oleh penelitian Dery Kurniawan menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja yang dapat dilihat bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan memimpin dalam menggerakkan bawahannya. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga kompensasi, tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan meskipun terdapat keberagaman nilai yang disesuaikan dengan kontribusi karyawan tersebut.<sup>8</sup>

Selain itu Muhamad Najib menjelaskan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja guru, karena Rendahnya produktivitas disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dalam organisasi merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong peningkatan produktivitas kerja guru.<sup>9</sup>

Kelebihan kepemimpinan transformasional dan kaitannya dengan paradigma dikemukakan oleh beberapa kalangan, dimana dalam bidang pendidikan yang ditandai dengan perubahan paradigma pendidikan dan rekruturisasi sekolah. Dalam praktek tersebut kepemimpinan transformasional kepala sekolah digambarkan sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu

---

<sup>8</sup>Defy Kurniawan. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sport glove Indonesia*” Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Uiniversitas Negeri Yogyakarta).

<sup>9</sup>Muhammad Najib Anis Subekh. (2015) *pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap produktivitas guru di SMP Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*, “*Jurnal ilmu & riset manajemen*”, Vol III No.4.

meningkatkan komitmen staf, mengkomunikasikan suatu visi dan misi serta implementasinya dilapangan, memberikan kepuasan dalam bekerja dan mengembangkan focus untuk berorientasi pada klien dan selau memotivasi anggotanya untuk selalu bekerja lebih baik dalam organisasi. Dengan demikian, menjadi sangat diyakini bahwa kepemimpinan jenis ini diperlukan dalam era globalisasi sekarang ini.

Ketika gaya kepemimpinan transformasional berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahap selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan telah mencapai maka perusahaan dapat mengukur sejauhmana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal ini yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan kajian teoretis diatas, kepemimpinan kepala madrasah di MTS Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. dalam kesehariannya mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional. Beberapa alasan di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitain ini. *Pertama*, kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan kepemimpinan pendidikan yang mampu mengelola satuan pendidikan dan mampu meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

*Kedua*, persepsi masyarakat selama ini memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan, padahal seorang guru hanyala sala satu komponen dalam satuan pendidikan di sekolah. Di samping guru, kepalah

madrrasah adalah pihak yang memegang peranan tidak kalah penting. *Ketiga*, kajian empiris dengan tema ini menarik untuk dilakukan mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen, khususnya manajemen pendidikan yang berjalan pesat.

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka mendorong penulis memilih judul **“HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTS NEGERI TANAH JAWA KABUPATEN SIMALUNGUN.**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja guru di antaranya: kepemimpinan, sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, dan prestasi.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat begitu banyak faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan masalah. Masalah yang diteliti adalah hubungan antara kepemimpinan transformasional (X) dengan produktivitas kerja (Y).

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MTs Tanah Jawa ?
2. Bagaimana produktivitas kerja guru di MTs Tanah Jawa?
3. Adakah hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru di MTs Tanah Jawa?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu kepada rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MTs Tanah Jawa.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja guru di MTs Tanah Jawa..
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru di MTs Tanah Jawa.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ide an pemikiran yang bermamfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya pada jurusan manajemen pendidikan islam terutama mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan juga produktivitas kerja guru.

2. Secara praktis.
  - a. Dengan penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan khususnya mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan produktivitas kerja guru.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi sekolah agar lebih memperhatikan kondisi baik sekolah maupun guru, selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai masukan bagi kepala sekolah didalam memimpin suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.

## BAB II

### LANDASAN TEORETIS

#### A. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mendefinisikan bahwa transformasi sebagai perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi dan sebagainya), mentransformasikan berarti mengubah rupa (bentuk, sifat, fungsi dan sebagainya). Istilah *transfor* berinduk dari kata *to transfor*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah suatu menjadi bentuk yang lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan misi menjadi relita, panas menjadi energy, potensi menjadi actual dan sebagainya. Transformasi al karenanya mengandung makna sifat-sifat yang mengubah suatu menjadi bentuk lain. Misalnya energi potensial menjadi energi aktual atau motivasi menjadi prestasi riil.<sup>10</sup>

Kepemimpinan Transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang terhubung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>11</sup>

Menurut Burn, kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin/ atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan yang lainnya kearah moral dan motivasi tinggi.<sup>12</sup> Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dan menitikberatkan pada perilaku membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Pemimpin transformasional memiliki visi kolektif jelas, memiliki kemampuan mengkomunikasikan secara efektif terhadap seluruh pegawai, melalui berbagai cara, antara lain memberi contoh yang memberi inspirasi bahwa kepentingan organisasi lebih dari kepentingan individual. Pemimpin transformasional mampu mendorong pegawai lebih inovatif, mengambil resiko untuk pembaharuan, tidak takut menggunakan cara diluar kebiasaan tetapi tetap etis mewujudkan visi kolektifnya.<sup>13</sup>

McShae dan Von Glinow mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *Transformational leadership is a leadership perspective that explains how leaders change teams or organizations by creating,*

---

<sup>10</sup>Sudarman Danim. (2002). *Menjadi Komunitas Pembelajaran, Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hal. 53.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 53.

<sup>12</sup>Sedarmayanti. (2013). *Reformasi Administrasi Public, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*, (Bandung: PT Refika Aditama), hal. 185.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hal 188-189.

*communicating, and modeling a vision for the organization or work unit and inspiring employees to strive for that vision.* Kepemimpinan transformasional merupakan suatu perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin melakukan perubahan pada kelompok atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan memperagakan visi organisasi atau unit kerja dan membangkitkan semangat karyawan untuk mengejar visi organisasi.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge menyatakan bahwa, *“Transformational leaders who inspire followers to transcend their own self-interests and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers”*. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan-kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.<sup>14</sup>

Menurut Uhar Suharsaputra, kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang telah diterapkan. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya untuk berpikir jangka panjang, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sesaat/sementara, menyadari apa yang sesungguhnya penting, dan pemimpin berusaha mengubah/mengembangkan bawahan untuk menjadi pemimpin-pimpinan.<sup>15</sup>

Selain itu, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berusaha mewujudkan visi organisasi sesuai yang ditetapkan. Hal ini dilakukan dengan mengkomunikasikan visi pada anggota dan menanamkan nilai-nilai yang dapat membawa perubahan kearah pengembangan anggota dan organisasi.<sup>16</sup>

Dari defenisi menurut parah alhi dapat ditarik kesimpulan Kepemimpinan transformasional merupakan proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dalam meningkatkan dirinya, yang didalamnya

---

<sup>14</sup> Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior* (The United States of America: Pearson Education), hal. 383.

<sup>15</sup>Uhar Suharsaputra. (2016). *Kepemimpinan inovasi pendidikan (mengembangkan spirit entrepreneurship menuju learning school)* (Bandung: PT Eefika Aditama), hal. 59-60.

<sup>16</sup> Badeni. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta), hal. 136.

melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (guru, siswa, pegawai/staf, orang tua, siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*value system*) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada disekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi.

Sorang kepala sekolah dapat dikatakan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, jika mereka mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi mengubah energy yang ada di dalam diri guru, memang cukup sukar kita dapat memahami kepemimpinan transformasional dalam pengertian sedalam-dalamnya, sudah banyak para praktisi umum maupun praktisi pendidikan dan organisasi yang memberikan defenisi antara lain, "*Transformational leadership as a process is which "Leadership and followers raises on another of morality and motivation"*". Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan moralitas pribadinya.

Dari defenisi yang diungkapkan oleh Burn lebih melihat bagaimana pemimpin transformasional dapat memberikan dampak dan pengaruh para pengikutnya sehingga terbentuk rasa percaya, rasa segan. Dengan bahasa sederhana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat didefenisikan dan dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat didalam organisasi.

Selanjutnya Fenwick W. English, mendefenisikan kepemimpinan transformasional yaitu: *Transformational leadership of four component: charisma or idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Furthermore, transformational leaders pursue three*



*fundamental goals: to assist staff in developing and maintraining a collaborative, professional organizational culture: to foster development of professional growth: and to help staff members solve problems more effectively by engaging them in new activities and requiring from them an appurtenant effort.*<sup>17</sup>

Dari defenisi di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas empat komponen diantaranya: kharisma atau pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Selain itu kepemimpinan transformasional memiliki tiga tujuan mendasar yaitu untuk membantu staf dalam mengembangkan dan mempertahankan budaya, kolaboratif organisasi progesional, untuk mendorong pengembangan pertumbuhan professional, dan untuk membantu anggota staf memecahkan masalah lebih efektif dengan melibatkan mereka dalam kegiatan baru dan membutuhkan upaya dari mereka.

Selain itu, Komariah dan Triatna juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin visioner dan agen perubahan bertindak sebagai katalisator didalam oranisasinya. Dikatakan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasinya bukan untuk saat ini tetapi juga di masa yang akan datang. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator karena berperan untuk mengubah sistem kea rah yang lebih baik lagi dan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, da tampil sebagai pelopor pembawa perubahan.<sup>18</sup>

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki visi ke dalam dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan kemudian mentransformasikan perubahan tersebut kedalam organisasinya, memberikan motivasi dan inspirasi kepada para bawahannya untuk bersikap kreatif dan inovatif, dan membentuk kelompok kerja yang solid. Serta mampu

---

<sup>17</sup> Fenwick W. English. (2006). *Encyclopedia Of Educational Leadership And Administration*. The university of North Carolina at Chapel Hill: Sage publications, hal. 1031

<sup>18</sup> Komarian & Triatna. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekola Efektif*. (Bandung: Bumi Aksara), hal. 78

memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja efektif dengan membangun komitmen terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan ketrampilan dan kepercayaan, dan menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembang inovasi dan kreativitas.

Dalam islam, kepemimpinan dipandang sebagai sarana (*washilah*) dalam menegakan syari'at di muka bumi. Allah SWT berfirman didalam Q.S Al-Anbiyah, 21:73 sebagai berikut :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ  
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada mereka untuk mengerjakan kebajikan, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan hanya kepada kami mereka selalu menyembah”

Ayat ini berbicara mengenai sosok ideal seorang pemimpin yang dapat memberikan dampak kebaikan dalam kehidupan, selain itu ayat ini juga menggambarkan sebagaimana para nabi yang memberikan contoh keteladanan dalam membimbing umat ke jalan yang benar dan mensejahterakan umat manusia. Ayat ini merupakan landasan dalam mencari figur pemimpin ideal yang akan memberi kebaikan bagi suatu organisasi.<sup>19</sup>

Mengacu kepada kepemimpinan kepala sekolah ideal, Mulyasa mengemukakan ciri-ciri kepala sekolah yang ideal, diantaranya:

- a. Fokus pada kelompok  
kepemimpinan kepala sekolah lebih diarahkan kepada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing, tidak memfokuskan kepada individu. Hal ini akan berakibat tumbuh kembangnya kerja sama dalam kelompok, jadi kelompok kerja menjadi sumbermotivasi bagi setiap anggota kelompok.
- b. Melimpahkan wewenang.

<sup>19</sup>Muhammad Yunus. (2004). *Tafsir Qur'an Karim*, (Jakarta: PT. Hidakarya Agung). Hal. 328

Seorang kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam segala hal, tetapi hanya melakukannya dalam hal-hal yang akan lebih baik kalau dia yang memutuskannya.

- c. Merangsang kreativitas  
Sebagai seorang pemimpin haruslah memilih keahlian dimana seorang pemimpin perlunya merangsang timbulnya kreativitas guru, dengan bertujuan meningkatkan mutu kinerja para guru tersebut.
- d. Memberi semangat dan motivasi.  
Didalam menyikapi pembaharuan mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Pemimpin harus mendorong semua orang yang ada didalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik menyangkut cara kerja maupun jasa yang dihasilkan.
- e. Memikirkan program penyertaan bersama.  
Seorang kepala sekolah harus selalu mengupayakan adanya kerja sama dalam tim, kelompok, atau unit-unit organisasi. Program-program mulai dari perencanaan sampai implementasi dan evaluasinya dilaksanakan melalui kerja sama, dan bukan program sendiri-sendiri yang bersifat individual.
- f. Kreatif dan proaktif.  
Seorang kepala sekolah harus selalu bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat preventif dan antisipatif.
- g. Memperhatikan sumber daya manusia.  
Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting didalam suatu organisasi. Oleh karena itu, SDM harus selalu mendapatkan perhatian yang besar dari pemimpin pendidikan dalam arti selalu diupayakan untuk lebih diberdayakan agar kemampuan-kemampuannya selalu meningkat dari waktu ke waktu.
- h. Membicarakan persaingan.  
Kepala sekolah dianjurkan melakukan perbandingan dengan mutu organisasi lain, membandingkan mutu sekolahnya dengan mutu sekolah lain yang sejenis. Hal ini bertujuan untuk melihat perkembangan mutu sekolah.
- i. Membangun karakter.  
Karakter suatu organisasi tercermin dari pola sikap dan perilaku orang-orang yang ada didalam suatu organisasi tersebut. Sikap dan perilaku organisasi yang cenderung menimbulkan rasa senang dan puas pada pihak pelanggan-pelangganya perlu dibina oleh pemimpin.
- j. Kepemimpinan yang tersebar.  
Pemimpin pendidikan jangan berusaha memusatkan kepemimpinan pada dirinya, tetapi harus menyebarkan kepemimpinannya pada orang-orang lain. Kepemimpinan yang dimaksudkan adalah pengambilan keputusan dan pengaruh pada orang lain.
- k. Bekerja sama dengan masyarakat.  
Didalam lembaga pendidikan kerja sama dengan masyarakat merupakan salah satu hal yang terpenting didalam menjalankan suatu organisasi terkhususnya lembaga pendidikan.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Mulyasa. (2013). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara), hal. 49-54

Kepemimpinan transformasioanal adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor ekstern keorganisasian. Dalam organisasi pembelajaran, SDM diantaranya berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, dosen, dan lain sebagainya.

Dalam organisasi kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang yang mampu mengubah kondisi organisasi menuju lebih baik lagi. Pemimpin dengan jiwa transformasional berusaha membangun kesadaran bawahannya dengan menyerukan cita-cita besar dan moralitas yang tinggi, kebersamaan dalam organisasi dengan sikap antusias dalam bekerja sehingga hal tersebut menjadi spirit substansial dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya mengandalkan kharisma personal dirinya untuk mempengaruhi staf, namun memberdayakan seluruh stafnya secara professional.

Secara khusus kepemimpinan transformasional akan tampak pada diri seorang pemimpin jika dia mampu menstimulasi semangat staf, mengkomunikasikan visi dan misi kepada tim organisasinya serta memotivasi staf agar memaksimalkan potensi pribadi demi organisasinya. Pada dasarnya kepemimpinan model ini adalah berusaha memberdayakan seluruh pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi agar secara aktif bekerja sama secara total bahkan melampaui kemampuan masing-masing individu demi mewujudkan tujuan bersama.

Seorang pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awal diharapkan mereka.

Kepemimpinan transformasional mencakup kegiatan menggerakkan sumber daya dengan memberikan inspirasi kepada anggota untuk meningkatkan semangat kerja, dalam membangun suatu organisasi yang baik, kemampuan pengetahuan dan pengaruh kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja semua anggotanya. Dengan melibatkan semua personil anggota dari organisasi untuk ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional, para pengikut merasa percaya, terhormat, loyal dan hormat terhadap pimpinan, dan mereka terdorong melakukan lebih dari apa yang diharapkan untuk dilakukan.

Mengacu kepada pendapat Bass, pemimpin melakukan transformasi dan memotivasi anggota dengan: (1) membuat bawahan lebih menyadari pentingnya hasil pekerjaan, (2) membujuk mereka meninggikan minat pribadi bagi memelihara organisasi dan tim, dan (3) mengaktifkan kebutuhan akan aturan lebih tinggi.<sup>21</sup>

Kepemimpinan transformasional mempunyai visi yang memberi motivasi untuk menghadapi dalam organisasi melalui stimulasi intelektual, serta memberi inspirasi bagi pengembangan organisasi dengan memberi saran pada organisasi untuk mentransformasikan mereka berkinerja lebih baik dalam konteks perubahan yang terjadi.

Ada empat faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang disebut 4 I yaitu:

---

<sup>21</sup>*Opcit.*, Syafaruddin., hlm. 69

1. *Ideal influence*, kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
2. *Inspirational motivation (inpirasi motivasi)* yaitu kepala dapat memotivasi seluruh gueur dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan sekolah.
3. *Intellectual stimulation*, kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
4. *Individual consideration*, kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.<sup>22</sup>

Kepemimpinan transformasional memungkinkan seorang pemimpin mampu mengidentifikasi dan mengkomunikasikan dan mengartikulasi visi organisasi, dan bawahan menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Karakteristik utama pemimpin transformasional diantaranya memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan bagi organisasi. Sehingga dapat menciptakan strategi-strategi baru dalam mengembangkan praktik-praktik organisasi yang relevan.

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang menekankan pentingnya nilai untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang masalah-masalah etis, sumber daya untuk mereformasi organisasi. Pemimpin yang transformasional mampu menggerakkan pengikut untuk terlibat aktif dalam proses perubahan. Oleh karena itu pemimpin transformasional biasanya memiliki kepribadian yang kuat sehingga mampu membangun ikatan emosional pengikut dasar kepentingan dan sistem nilai ideal yang diyakini strategis untuk kepentingan jangka panjang.

---

<sup>22</sup>Asrofi, *Menuju Kepemimpinan Transformasional*, (<http://www.badilag.net/dta/artikel/kepemimpinan-transf-badilag-word97-2003.pdf>), hal. 7

Selain itu Menurut pandangan Bass dalam Djamaludin ada empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, diantaranya: *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*, *inspirational motivation*.

- 1) Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)  
*idealized influence* adalah sifat-sifat keteledanan (role model) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana dia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani mitra kerjanya.
- 2) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*,)  
 Dalam menunjuk aspek *intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat pengikut bergairah untuk mengemukakan gagasannya.
- 3) Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)  
*individual consideration* adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan pengikutnya dan membantunya agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial anggota yang dipimpinnya. Pemimpin memfasilitasi kebutuhan psikologi pengikut yang ingin maju dan mengembangkan kreasinya. Dia mendukung keinginan pengikutnya untuk meju berkembang. Pemimpin menunjukkan rasa simpati pada permasalahan yang dihadapi pengikut.
- 4) Motivasi yang inspirational (*inspirational motivation*)  
 Motivasi *inspirational* adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak anggotanya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Bekerja bukan hanya saran untuk mendatangkan uang, melainkan juga sebuah wahana untuk menemukan kemaknaan hidup. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa. Baik dalam bekerja maupun pengembangan dirinya.<sup>23</sup>

Implementasi model kepemimpinan dalam bidang pendidikan memang perlu diterapkan sebagai salah satu solusi krisis kepemimpinan terutama dalam bidang pendidikan. adapun alasan-alasan mengapa perlu diterapkan model kepemimpinan transformasional dalam Husaini Usman mengemukakan enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi, yaitu diantaranya: 1) secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi, 2) secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan, 3) membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi, 4) meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan

---

<sup>23</sup> Djamaludin Ancok. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & inovasi*. (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 130-132

prilaku keseharian organisasi, 5) meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan dan pemimpin, 6) mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.<sup>24</sup>

Dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional, Harbani mengemukakan ada sepuluh prinsip kepemimpinan transformasional yang harus diperhatikan, yaitu: 1) Visi pemimpin yang jelas dan terkomunikasikan kepada bawahan, 2) kesadaran bawahan terhadap arti pentingnya tugas-tugas pekerjaan mereka, 3) memiliki orientasi pada pencapaian visi secara bersama-sama, 4) sifat kepeloporan terhadap perubahan, 5) pengembangan potensi diri secara terus-menerus, 6) terjadinya proses pembelajaran bagi bawahan, 7) terjadinya proses pemberdayaan terhadap potensi bawahan, 8) terjadinya proses pengembangan inovasi dan kreativitas, 9) terwujudnya budaya kerja sama dalam organisasi, dan 10) terciptanya iklim kerja organisasi yang kondusif melalui kemitraan, komunikasi multi levels, dan penghormatan terhadap etika dan moralitas.<sup>25</sup>

Segi kepemimpinan seorang kepala sekolah sebaiknya menerapkan kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal. Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah baik itu guru, siswa, pegawai, orang tua, masyarakat dan sebagainya bersedia berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.

Berdasarkan model yang dikembangkan oleh Bass dalam Silin, bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas tiga komponen yaitu Kharisma, Konsideran individual dan stimulasi intelektual.<sup>26</sup>

#### 1. Kharisma

Kharisma digambarkan sebagai kompone yang sangat penting dalam kepemimpinan transformasional. Didalamnya termuat perasaan cinta dari pada guru, bahkan bawahan merasa percaya diri dan saling mempercayai di bawah

---

<sup>24</sup> Husnaini Usman. (2011). *Manajemen: Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara), hal. 340

<sup>25</sup> Supardi. (2013). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar Dan Praktiknya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), hal. 65

<sup>26</sup> Ibid., Syafaruddin hal. 143



seorang pemimpin yang kharismatik. Di bawah seorang pemimpin yang kharismatik kepala sekolah, para guru menerima pimpinannya sebagai model yang ingin ditirunya disetiap saat, tumbuh antusiasme kerja guru, mampu membuat pegawai bekerja lebih keras, dengan penuh semangat dan senang hati.

Didalam Al-Qur'an Allah berfirman dalam surat Al-Azhab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ  
 الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: *Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut nama Alla". (QS Al-Azhab: 21)*

Berdasarkan ayat diatas Rasululla SAW merupakan contoh tauladan (Uswatun Hasanah) terhadap umat yang ditiru setiap saat, begitu juga halnya dengan kepala sekolah yang harus menjadi contoh yang baik dikalangan guru dan pegawai di suatu sekolah.<sup>27</sup>

Skala karisma kepemimpinan transformasional mendeskripsikan tingkat sejauh mana kepala sekolah menciptakan antusiasme para guru, mampu membedakan hal yang benar-benar penting dan membangkitkan perasaan dan mengembangkan visi dan misi terhadap organisasi. Melalui organisasi, pemimpin mengilhami loyalitas dan ketekunan, menanamkan kebanggan dan kesetiaan setra membangkitkan rasa hormat dari para guru.

<sup>27</sup> Muhammad Yunus. *Loccit*. Hal. 420

## 2. Konsideran individual

Konsideral individu dimaksudkan dimana dibawah kepemimpinan transformasional, kepala sekolah tidak membedakan antara guru satu dengan yang lainnya. Kepala sekolah akan memperhatikan faktor-faktor individual sejauh mana tidak boleh disamaratakan, karena adanya perbedaan, kepentingan dan pengembangan diri individu yang berbeda satu sama lain.

Didalam Al-Qur'an Allah berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 177 yang berbunyi:

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا ۗ وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ ۗ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾

Artinya: Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya,

mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.

Berdasarkan ayat diatas Allah menilai kesolehan (kebajikan) seseorang bukan sekedar dari tata cara beribadahnya dengan memalingkan muka ke Timur atau ke Barat, akan tetapi yang dinilai adalah hatinya. Rosulullah pun bersabda: *Tuhan tidak melihat rupa dan hartamu akan tetapi yang dilihatNya adalah hatimu.* yaitu hati mereka yang beriman kepada Allah, kepada hari akhirat, kepada para malaikat, kitab-kitab Allah serta beriman kepada para Nabi-Rosul Allah yang terdahulu, tanpa membeda-bedakan mereka, baik yang tercatat ataupun yang tidak tercatat di dalam Al Qur'an, disertai rasa ikhlas dan ridho, sabar dan tawakal, patuh dan ta'at dalam melaksanakan perintah Allah, tidak memikirkan ada tidaknya pahala, betul-betul lillahi ta'ala, tidak ada dosa sirik tersembunyi, dihatinya tidak ada yang lain selain Allah semata.<sup>28</sup>

### 3. Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual dimaksudkan dimana didalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan meakukan stimulasi-stimulasi intelektual. Elemen kepemeimpinan ini dapat dilihat antara lain dalam kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, mengonterprestasikan dan mengalaborasisimbol-simbol yang muncul dalam kehidupan, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara baru dan inovatif.

---

<sup>28</sup> Muhammad Yunus. *Loccit.*

Dari berbagai defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki karismatik memimpin, mampu menginspirasi setiap persoalan sebagai jalan keluar, memberikan stimulasi intelektual untuk merangsang daya semangat bekerja, serta perhatian individual terhadap para bawahannya untuk mempengaruhi dan mentransformasikan setiap pembaharuan perubahan informasi agar bawahannya mampu mengerjakannya kearah tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Jadi, kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal dan hormat kepa atasannya setra termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pengikutnya (individu-individu dalam organisasi) untuk berkerja lebih produktif didalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efesien.

## **B. Produktivitas Kerja**

### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Dalam bahasa inggris, produktivitas adalah *productivity* berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* atau kegiatan. Produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa). Seseorang yang memiliki produktivitas tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan lebih. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai dan semakin banyak tujuan-tujuan yang ia tetapkan dapat direalisasikan.

Mali menyatakan bahwa produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Sedangkan Kopelman secara lebih luas mengartikan:

Produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, yang di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana sumber daya yang ada dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran. Konsepsi ini bersifat konseptual sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik ada suatu organisasi, industry, maupun pada perekonomian secara nasional. Konsepsi produktivitas hendaknya tidak hanya mengacu kepada jumla keluaran, melainkan juga terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri, sehingga antara produktivitas, efisiensi, dan efektivitas merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan.

Pengertian tersebut menyentu efisiensi dan efektivitas sebagai kesatuan hubungan yang tidak dapat dipisahkan dalam kaitannya dengan produktivitas. Efektivitas berkaitan dengan sasaran-sasaran/tujuan-tujuan yang berhasil dicapai, sedangkan efisiensi mengara pada beberapa besar dan seberapa banyak sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal. Jadi produktivitas bukan hanya hasil, tetapi juga sumbangan proses yang efektif dan efisiensi.<sup>29</sup>

Secara filosofi, pengertian produktivitas produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang digunakan.

Yuniarsi dalam Derry Kurniawan, mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. dalam hal

---

<sup>29</sup> Engkoswara & Aan Komaria. (2015). *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: ALFABETA), hal. 38-39

ini, semakin tinggi produk dihasilkan oleh individu yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.<sup>30</sup>

Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Imam wahyudi, adalah:

- a. Suatu rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan hasil kerja (*input*)
- b. Suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baim dari hari ini.
- c. Interaksi terpadu secara sesuai dari tiga faktor esensial yaitu investor yang meliputi pengguna pengetahuan, teknologi dan riset dengan manajemen dan tanaga kerja.
- d. Suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin kuat.
- e. Suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif perbuat, rencana, aplikasi dan penggunaan cara yang tetap menjadi adanya kualitas tinggi.<sup>31</sup>

Selanjutnya Sukarman Kamuli, mengemukakan produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan akan kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka pencapaian tujuan.<sup>32</sup>

Produktivitas merupakan nilai tambah suatu pelayanan yang diperoleh dari usaha organisasi melakukan proses perbaikan yang terus menerus atau menyediakan jasa berkualitas melalui efisiensi dan efektivitas. Produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya setiap saat dengan prinsip hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan besok harus lebih baik lagi dari apa yang dilakukan/diperoleh hari ini. Produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan jumlah sumber yang digunakan

---

<sup>30</sup> *Loccit.*, Derry Kurniawan, hal. 13

<sup>31</sup> Imam Wahyudi. (2012). *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif & Kreatif Dalam Menglola Pendidikan Secara Komprehensif* (Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya), hal. 132.

<sup>32</sup> Sukarman Kamuli. (2012). *Pengaruh Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Inovasi*, Volume 9, No. 1, Maret 2012 hal. 1.

(input). Semakin banyak hasil yang diperoleh dengan sumber relatif lebih kecil, maka semakin produktif suatu usaha.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwasannya produktivitas kerja merupakan kemampuan, keinginan, gerak/usaha maupun upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dari segala bidang, yaitu dengan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber daya dengan mengikutsertakan segala sumber daya untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi, guna untuk mencapai sasaran dari organisasi tersebut dengan efektif dan efisien.

## **2. Pentingnya Produktivitas Kerja**

Menurut Sinungan dalam jurnal Surono, sumber daya manusia merupakan peranan utama dalam meningkatkan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pendidikan, ketrampilan, kedisiplinan, motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, merupakan hasil kerja manusia. Produktivitas kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memulai kerja kesempatan berprestasi dan sebagainya.

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk:

- a. Jumlah produktivitas yang meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.

- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative lebih kecil.

Meningkatnya produktivitas bagi perusahaan mempunyai mamfaat sebagai berikut:

- a. Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya renda dan mutu produksi lebih baik.
- b. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan akan memperoleh keuntungan investasi baru.
- c. Meningkatkan standar hidup dan martabat karyawan beserta keluarga.
- d. Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang lebih baik.

Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya produktivitas berarti:

- a. Meningkatkan pendapatan dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan daya untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari dengan demikian kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi ini meningkatkan pendapatan tersebut dapat ditabung yang nantinya bermamfaat untuk investasi.
- b. Meningkatkan hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individ.
- c. Meningkatkan keinginan berprestasi dan motivasi kerja.<sup>33</sup>

Selain itu Ahmad Susanto, juga menjelaskan pentingnya peningkatan peningkatan produktivitas pada individu dapat bermamfaat dalam hal:

- a. Meningkatkan pendapat (*income*) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik.
- b. Meningkatkan hasrat dan martabat untuk investasi.
- c. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.<sup>34</sup>

Produktivitas sebagaimana dikemukakan diatas merupakan kemampuan seorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang

---

<sup>33</sup> Suroyo. (2016). *Kedisiplinan Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. Jrnal ilmu Ekonomi*, Vol 2, No.001TB

<sup>34</sup> Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenadania Group), hal.



ada padanya guna mewujudkan kreativitas. Agar individu dapat memanfaatkan potensi dirinya semaksimal mungkin, maka dia harus memiliki rasa percaya diri terhadap diri sendiri dan kemampuan yang dimilikinya dengan segala tanggung jawab yang menyertainya.

Pada dasarnya produktivitas merupakan akumulasi dari produktivitas individu-individu (karyawan-karyawan) sehingga untuk perbaikan produktivitas perusahaan diperlukan komitmen perbaikan yang seimbang antara aspek manusia (motivasi) dan aspek teknik (teknologi). Peningkatan produktivitas perusahaan harus dimulai dari tingkat individu. Pada dasarnya, setiap yang produktif memiliki karakter sebagai berikut.

- a. Secara konsisten selalu mencari gagasan yang lebih baik dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik lagi.
- b. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
- c. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- d. Selalu melakukan perencanaan dan menyertakan jadwal waktu.
- e. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
- f. Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik sebagaimana menjadi seorang pimpinan yang baik.
- g. Dapat memotivasi dirinya melalui dorongan dari dalam.
- h. Memahami pekerjaan orang lain yang lebih baik.
- i. Mau mendengar ide-ide orang lain sebagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.
- j. Hubungan antarpribadi dengan semua tingkatan dalam organisasi berlangsung dengan baik.

- k. Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biaya-biaya.
- l. Mempunyai tingkatan yang baik (tidak banyak absen dalam pekerjaannya).
- m. Sering malampaui standar yang telah ditetapkan.
- n. Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat.
- o. Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.

Dari identifikasi terhadap individu dalam sistem organisasi di atas, kemudian dilakukan perencanaan yang terintegrasi dan komprehensif untuk meningkatkan produktivitas. Langkah-langkah produktivitas pada dasarnya mencakup lima tahap yaitu: a) Menganalisa situasi yang mendalam, b) Merancang program peningkatan produktivitas, c) Menciptakan kesadaran terhadap produktivitas, d) Menerapkan program peningkatan produktivitas, e) Mengevaluasi program peningkatan produktivitas.<sup>35</sup>

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas**

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut simanjutak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan  
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
- b. Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan.  
Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan

---

<sup>35</sup> Nur Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)* (Bojonegara: Ghalia Indonesia), hal. 284-285

fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan.

- c. Hubungan antara atasan dan bawahan.  
Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentu tujuan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.<sup>36</sup>

#### 4. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan  
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai.  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri.  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk emjadi lebih baik lagi pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk mwningkatkan kemampuan.
- e. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik lagi dari yang tela lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi

---

<sup>36</sup> Edy Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana), hal. 209-210.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.<sup>37</sup>

Selain itu indikator produktivitas kerja guru dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dalam Ahmad Susanto tentang individu yang produktif yaitu: a) tindakan konstruktif, b) percaya pada diri sendiri, c) bertanggung jawab, d) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, e) mempunyai pandangan yang luas kedepan, f) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, g) mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif), dan h) memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.<sup>38</sup>

Indikator-indikator guru yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Konsep kualitas tak dapat dilepaskan dari manajemen mutu, sebab kualitas bukan barang tambang yang sudah jadi, melainkan sebuah proses dinamis yang baru dicapai setelah diusahakan dari waktu ke waktu. Program dengan baik, melibatkan semua orang dengan komitmen yang tinggi. Dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki. Kualitas bukan sesuatu yang dapat dicapai dengan mudah, melainkan sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan secara simultan oleh semua orang dalam semua tingkatan organisasi pada setiap waktu. Jadi, dapat ditegaskan bahwa kualitas pekerjaan seorang guru tidak hanya dapat dilihat saat ia mengajar dikelas, namun merupakan suatu keseluruhan tugas yang dapat meningkatkan mutu sekolah.

b. Kepuasan kerja

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, hal. 211-212.

<sup>38</sup> *Opcit.*, hal. 111.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional terhadap pekerjaannya apakah ia menyenangi pekerjaannya atau tidak. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara menantang.
- 2) Penghargaan yang layak.
- 3) Kondisi yang mendukung.
- 4) Rekan kerja yang mendukung.

c. Kepribadian yang positif

Kepribadian positif seorang guru sangat berpengaruh terhadap lingkungan sekitarnya baik itu siswa, keala sekola maupun sesama guru. Dengan kepribadian yang positif seorang guru akan menjadi teladan bagi orang-orang disekitarnya, sehingga para warga sekolah tidak hanya bersikap hormat melainkan ingin dapat berbuat seperti yang dilakukannya.<sup>39</sup>

## 5. Peningkatan Produktivitas kerja guru

Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru didalamnya terdapat yang mempengaruhinya, yaitu:

- a. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
- b. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.
- c. Ketrampilan, makin trampil tenaga pendidik akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.

---

<sup>39</sup> *Opcit.*, hal 111.

- d. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.
- e. Tingkat penghasilan memadai dengan mengikuti UMR (Upa Minimum Regional) sesuai dengan kesepakatan sekolah dan keuangan sekolah.
- f. Gizi dan kesehatan.
- g. Jaminan sosial.
- h. Lingkungan dan suasana kerja yang baik.
- i. Kualitas sarana pembelajaran.
- j. Teknologi yang dipakai secara tepat.
- k. Kesempatan berprestasi.

Produktivitas kerja guru dapat dilihat dari unjuk kerja dalam bidang tugasnya dan berbagai usaha untuk meningkatkan dan memperkaya kualitas akademik melalui berbagai kegiatan formal ataupun informal yang diselenggarakan oleh lembaga maupun usaha pribadi. Wujud dari produktivitas di sini dapat berupa pelayanan yang baik dengan melibatkan kinerjanya.<sup>40</sup>

Untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka perlu memiliki kecakapan yang diperoleh melalui usaha dan motivasi yang kuat sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerja yang optimal dapat tercapai. Selain itu, organisasi pendidikan pun berperan dalam memilih orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara maksimal. Dengan kata lain, organisasi harus mampu

---

<sup>40</sup> *Loccit.*, hal. 109.

mengintegrasikan kebutuhan individu dalam organisasi dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Selain kualitas kinerja dalam bidang pengajaran, kualitas akademik dan wawasan berpikir juga harus turut diperhatikan. Karena itu, produktivitas disini tidak hanya dalam kaitan perbandingan input dan output saja tetapi juga harus memperhatikan kinerjanya sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, rasa tanggung jawab untuk memperoleh hasil terbaik dan berbagai usaha dalam peningkatan kualitas akademik dan wawasan berpikir secara terus-menerus.

Produktivitas mempunyai ketertarikan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatkan keterpaduan, dan spesialisasi kerja. produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja. meningkatkan produktivitas, disamping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, menodorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.<sup>41</sup>

### C. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Dery kurniawan (2015) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,292\*\* (\*\* $p < 0,01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,059.

Hasil penelitian Santi Riana Dewi (2015), bahwa terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja, hal ini disebabkan karna kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan

---

<sup>41</sup>Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), hal. 118.

produktivitas karyawan, dan kepemimpinan transformasional sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian Muh. Fauzin Abadi (2016), mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja, hal itu dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001, 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dibalai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regionao III Yogyakarta.

Dari hasil penelitian di atas dapat diduga bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja guru di Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu sikap atau perilaku pemimpin yang memiliki kriteria dalam mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting disalam suatu organisasi dengan membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, setiap individu untuk mengarah kepada tujuan organisasi. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin khususnya pimpinan MTs Tanah Jawa. Untuk meningkatkan motivasi kepada para bawahan, perlu dilakukan pengakuan, perlakuan yang baik dan memperhatikan kebutuhan para guru. Dengan meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan berguna bagi organisasi.



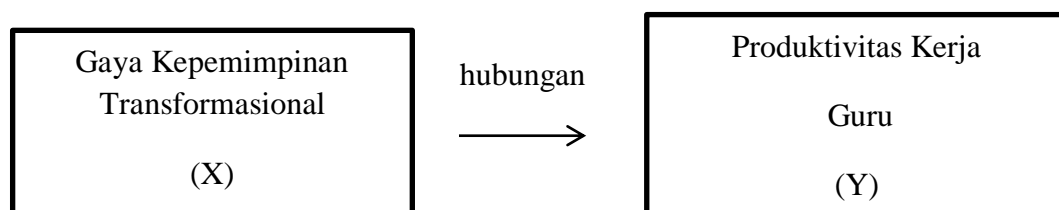
Dalam hal ini para pengikut mendapatkan motivasi inspirasional dari pemimpinnya. Pemimpin mampu meninspirasi pegawai dalam bekerja, mengajak mengikut untuk mewujudkan impian bersama agar mereka merasa peran mereka sangat dibutuhkan dan menjadi bermakna. Bekerja tidak hanya mencari nafkah belaka saja, tetapi juga untuk menemukan jati diri dalam hidup. Motivasi inspirasional yang diberikan oleh pemimpin kepada pengikutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan pemimpin dari suatu organisasi.

Produktivitas kerja guru merupakan bagian penting dalam menjujukan cita-cita organisasi. Produktivitas bukan hanya untuk menyejahterakan organisasi saja, melainkan juga sebagai alat untuk memberikan kesejahteraan bagi pegawai dalam kegiatan sehari-hari lewat kepuasan kerja.

Kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam menumuhkan motivasi diri bawahannya, sehingga dengan dorongan dari dalam diri yang kuat para pengikutnya akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai produktivitas kerja guru. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat dikembangkan kerangka berpikir yang menjadi dasar penelitian sebagai berikut.

Gambar 1.1

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan produktivitas kerja guru.



### **E. Pengajuan Hipotesis**

Dari kerangka teoretis dan kerangka konseptual, untuk menguji ada atau tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap produktivitas guru di MTs Tanah Jawa. Maka dapat dirumuskan dengan dipotesis sebagai berikut, Terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan Transformasional kepala madrasah dengan produktivitas kerja guru di MTs Tanah Jawa.

### **BAB III**

## **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Menurut Sumanto metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.<sup>42</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variable yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variabel kontinu. Penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MTs N Tanah Jawa, Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun sebagai objek penelitian. Pemilihan penelitian ini

---

<sup>42</sup> Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). hal. 2.

didasarkan atas pertimbangan kemudahan memperoleh data dalam melakukan penelitian.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi dinyatakan Arikuntoro sebagai keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.<sup>43</sup> Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Yang menjadi populasi target penelitian ini adalah guru-guru MTS N Tanah Jawa kecamatan tanah jawa yang berjumlah 30.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh/perwakilan jumlah yang diteliti). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada

Sampel penelitian ini adalah sebagian guru di MTs Tanah Jawa, Pengambilan sampel dilakukan dengan Total sampling. Teknik memberikan peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk menjadi anggota sampel yang representative, dan jumlah sampel yang diambil berjumlah 30.

---

<sup>43</sup> Ari Kuntoro. (2002). *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta), hal. 117

#### **D. Defenisi Oprasional**

Agar pengukuran kedua variabel dapat dilakukan secara kuantitatif, maka variabel penelitian ini didefenisikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan untuk mampu mempengaruhi dan mentransformasikan setiap pembaharuan dan perubahan informasi, agar bawahannya mampu mengerjakan kearah tujuan organisasi yang dipimpinnya. Dalam penelitian ini adapun indikator variabel kepemimpinan transformasional yang dijadikan sebagai bahan instrument penelitian yakni: 1) Perhatian pemimpin terhadap individu, 2) pemberian stimulus merangsang intelektual, 3) Memotivasi menginspirasi, 4) Pribadi kharismatik.
2. Produktivitas kerja guru adalah suatu keinginan/usaha ataupun nilai tambah dari suatu pelayanan yang diperoleh dari usaha organisasi melakukan proses perbaikan yang terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya setiap saat, gar mampu menyediakan jasa berkualitas melalui efesiensi dan efektivitas. Adapun indikator dari produktivitas kerja diantaranya: a) tindakan konstruktif, b) percaya pada diri sendiri, c) bertanggung jawab, d) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, e) mempunyai pandangan yang luas kedepan, f) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, g) mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif), dan h) memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

## E. Instrument Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini yaitu 30 orang guru. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di MTs N Tanah Jawa Kec. Tanah Jawa Kabupaten Simalungun yang terpilih sebagai responden uji coba.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 20 dan analisis butir soal pada instrument ini diuji dengan rumus *korelasi product moment* sebagai berikut.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\{\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum X$  = total jumlah dari Variabel X

$\sum Y$  = total dari jumlah Variabel Y

$\sum X^2$  = kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum Y^2$  = kuadrat dari total jumlah variabel Y

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel X Transformasional Terangkum dalam table berikut ini:

**Tabel 3.1: Rangkuman hasil uji validitas Instrumen untuk Variabel X  
Kepemimpinan Transformasional**

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir2	0,755	0,444	Valid
2	Butir4	0,618	0,444	Valid
3	Butir6	0,701	0,444	Valid
4	Butir7	0,723	0,444	Valid
5	Butir8	0,522	0,444	Valid
6	Butir9	0,451	0,444	Valid
7	Butir10	0,604	0,444	Valid
8	Butir11	0,594	0,444	Valid
9	Butir14	0,539	0,444	Valid
10	Butir17	0,751	0,444	Valid
11	Butir18	0,681	0,444	Valid
12	Butir19	0,751	0,444	Valid
13	Butir21	0,681	0,444	Valid
14	Butir23	0,701	0,444	Valid
15	Butir24	0,723	0,444	Valid
16	Butir25	0,522	0,444	Valid
17	Butir26	0,755	0,444	Valid
18	Butir28	0,451	0,444	Valid
19	Butir29	0,604	0,444	Valid
20	Butir30	0,594	0,444	Valid

Berdasarkan data table 3.1 di atas dari 30 butir instrument variabel X kepemimpinan transformasional terdapat 20 butir instrument yang valid yakni nomor butir 2, 4, 6, 7 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 10 butir, yakni nomor butir 1, 3, 5, 12, 13 dst. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan penerimaan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan terlebih sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) =  $N-2$ , dengan begitu  $dk = 20 - 2 = 18$ . Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada table r product moment diperoleh  $r_{tabel}$  0,444.

Dengan demikian berdasarkan table 1 tentang rangkuman uji Validitas untuk Variabel X kepemimpinan transformasional diatas. Maka instrument yang digunakan untuk variabel X kepemimpinan transformasional dalam penelitian selanjutnya sebanyak 20 Butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian Variabel Y produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh besaran sebagaimana rangkuman tabel 3.2 berikut:

**Table 3.2: Rangkuman Hasil uji validitas Instrumen Variabel Y Produktivitas Kerja.**

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir2	0,696	0,444	Valid
2	Butir4	0,769	0,444	Valid
3	Butir5	0,484	0,444	Valid
4	Butir6	0,594	0,444	Valid
5	Butir7	0,704	0,444	Valid
6	Butir8	0,450	0,444	Valid



7	Butir9	0,682	0,444	Valid
8	Butir10	0,505	0,444	Valid
9	Butir12	0,493	0,444	Valid
10	Butir13	0,530	0,444	Valid
11	Butir14	0,800	0,444	Valid
12	Butir15	0,554	0,769	Valid
13	Butir17	0,508	0,444	Valid
14	Butir18	0,505	0,444	Valid
15	Butir19	0,800	0,444	Valid
16	Butir20	0,682	0,444	Valid
17	Butir21	0,594	0,444	Valid
18	Butir23	0,769	0,444	Valid
19	Butir24	0,800	0,444	Valid
20	Butir25	0,719	0,444	Valid
21	Butir26	0,517	0,444	Valid
22	Butir27	0,800	0,444	Valid
23	Butir29	0,597	0,444	Valid
24	Butir30	0,800	0,444	Valid

Berdasarkan data table 3.2 di atas dari 30 butir instrument variabel Y produktivitas kerja terdapat 24 butir instrument yang valid yakni nomor butir 2, 4, 5, 7 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak no 6 butir, yakni nomor butir 1, 3, 16, 22 dst. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan penerimaan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan terlebih sebelumnya

menentukan dk (derajat kebebasan)= N-2, dengan begitu dk = 20-2 = 18. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada table r produc moment diperoleh rtabel 0,444.

Dengan demikian berdasarkan table 3.2 tentang rangkungan uji Validitas untuk Variabel Y Produktivitas Kerja diatas. Maka instrument yang digunakan untuk variabel Y Produktivitas Kerja dalam penelitian selanjutnya sebanyak 24 Butir.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Reabilitas merupakan alat ukur tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonsistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah instrument penelitian berbeda-beda.<sup>44</sup> Uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS versi 20.

Untuk menguji reabilitas digunakan rumus Alpha yang dikemukakan ari kuntoro, yaitu:

Untuk menguji reliabilitas tes bebentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :<sup>45</sup>

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

---

<sup>44</sup>Syahrum & Salim 2013. *Metodelogi penelitian kuantitatif*. (Bandung: ciptapustaka media). hal.131-135

<sup>45</sup> Suharsimi Arikounto. 2007. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara. h.109

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$ : Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_i^2$ : Varians total

n : Jumlah soal

N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes :

$r_{11} \leq 0,20$  reliabilitas sangat rendah (SR)

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$  reliabilitas rendah (RD)

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$  reliabilitas sedang (SD)

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$  reliabilitas tinggi (TG)

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi (ST)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X kepemimpinan transformasional dan Variabel Y produktivitas kerja diperoleh nilai *alpha cronbach's* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.3 Berikut ini:

**Table 3.3 rangkuman hasil uji reabilitas instrument penelitian**

**Nilai Cronbach's Alpha Variabel X dan Y**

No	Instrumen Variabel	Nilai Koefisien Alhpa
1	Kepemimpinan Transformasional	0,931
2	Produktivitas Kerja	0,915

Berdasarkan tabel 3.3 terlihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,931 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.<sup>46</sup> Dengan demikian angket variabel kepemimpinan transformasional adalah reliabel. Untuk reabilitas angket variabel produktivitas kerja sebesar 0,915 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel produktivitas adalah reliabel. Dengan demikian kedua angket variabel di atas dinyatakan reliabilitas.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuisioner terhadap guru yang disajikan sampel penelitian. Untuk data kedua variabel ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara menemui secara langsung responden penelitian disekolah MTs N Tanah Jawa.

Sebelum data dikumpulkan terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pertanyaan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui Skala Likert. Skala Likert yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>47</sup>

Instrumen untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan produktivitas kerja guru dengan 5 pilihan alternative yaitu Selalu = (SL),

---

<sup>46</sup> S. Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar). hal 165

<sup>47</sup> Sugiyono, *Ibid*, hal. 136.

Sering= (SR) Kadang-Kadang = (KD), Pernah = (P), Tidak Pernah (TP).  
Selanjutnya pemberian skor terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada pada angket. Adapun pemberian skor untuk setiap jawaban, sebagai berikut:

#### Skala Likert

1.	Selalu	:	5
2.	Sering	:	4
3.	Kadang-kadang	:	3
4.	Pernah	:	2
5.	Tidak Pernah	:	1

Aspek-aspek yang diukur dari setiap variabel seperti pada Tabel berikut:

**Tabel 3.4**

#### Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

##### Kepala Sekolah

No	Variabel	Indikator	Item	JLH butir
	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Teori Fenwick W. English)	1) Perhatian terhadap individu 2) pemberian stimulus intelektual 3) Memotivasi menginspirasi 4) Pribadi kharismatik.	1,2,3,4,5,6,7,8,  9,10,11,12,13,14,1  5,16	8  8

			17,18,19,20,21,22, 23	7
			24,25,26,27,28,29, 10	7
Jumlah				30

Table 3.5

## Kisi-Kisi Instrument Variabel Produktivitas Kerja

No		Indikator	No Item	JLH butir
	Produktivitas Kerja Guru (Teori Edy Sutrisno)	1. tindakan konstruktif	1,2,3,4	4
		2. percaya pada diri sendiri		
		3. bertanggung jawab	5, 6,7,8	4
		4. memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya	9,10,11,12	4
		5. mempunyai pandangan yang luas kedepan	13,14,15,16	
		6. mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	17,18,19,20	4
		7. mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya	21,22,23,24	4

		(kreatif, imajinatif, dan inovatif)		
		8. memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.		4
			25,26,27,28	4
			29,30	2
Jumlah				30

### G. Teknik analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut:

## 1. Analisis Deskriptif

Data hasil percobaan angket dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru. Untuk menentukan kriteria hubungan kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja guru berpedoman pada Sudijono dengan kriteria yaitu: “Selalu, Sering, Kadang-kadang, Pernah, Tidak Pernah”.<sup>48</sup> Berdasarkan pandangan tersebut hasil percobaan angket dapat dihasilkan perskoran sebagai berikut:

**Tabel 3.6: Perskoran Angket**

No	Nilai	Kategori Penilaian
1	5	Selalu
2	4	Sering
3	3	Kadang-kadang
4	2	Pernah
5	1	Tidak pernah

(Sumber: Dinda Putri Rezeki, 2012)

## 2. Analisis Statistik Inferensial

Setelah data diperoleh kemudian diolah dengan teknik analisis data sebagai berikut:

- a) Menghitung rata-rata skor dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

---

<sup>48</sup> Anas Sudijono, (2007), *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada), hal. 453



$\bar{X}$  = rata-rata skor

$\sum X$  = jumlah skor

N = Jumlah sampel

b) Menghitung standar deviasi

Standar deviasi dapat dicari dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

SD = standar deviasi

N = banyak data/jumlah sampel

$\sum x^2$  = jumlah skor kuadrat

$(\sum x)^2$  = jumlah skor dikuadratkan

c) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Langkah-langkahnya sebagai berikut:<sup>49</sup>

a. Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)

---

<sup>49</sup> Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. (Bandung: CitaPustaka Media Perintis), hal. 252-253.

- b. Menghitung Peluang  $S_{(z_1)}$
- c. Menghitung Selisih  $F_{(z_1)} - S_{(z_1)}$ , kemudian harga mutlaknya
- d. Mengambil  $L_0$ , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak. Dengan kriteria  $H_0$  ditolak jika  $L_0 > L_{table}$
- e. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan duah buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:<sup>50</sup>

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut =  $n - 1$  dan dk pembilang =  $n - 1$ . Dimana  $n$  pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan  $n$  pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria  $H_0$  ditolak (tidak homogen) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima (homogen) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

- f. Uji Lineritas dan Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

---

<sup>50</sup> *Ibid*, h.261

Dimana:

$\hat{Y}$  = dibaca Y topi yaitu subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan atau konstanta)

b = koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negative, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari nilai a dan b dapat digunakan rumus sebagai berikut:<sup>51</sup>

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

#### g. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru di MTS N Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun dilakukan dengan teknik kolerasi ganda dengan membandingkan hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru.

---

<sup>51</sup> Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. (Bandung: CitaPustaka Media Perintis) hal. 224.

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru.

$H_a$  : Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru.

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru, dan jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  diterima atau terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru. Dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kepemimpinan transformasional (X), dan variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

**Tabel 4.1: Statistik Dasar**

		Statistics	
		Kepemimpinan Transformasional	Produktivitas Kerja
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		90,30	103,17
Std. Error of Mean		1,563	1,705
Median		91,50	99,00
Mode		100	96
Std. Deviation		8,563	9,337
Variance		73,321	87,178
Range		40	30

Minimum	60	89
Maximum	100	119
Sum	2709	3095

## 1. Analisa Deskriptif

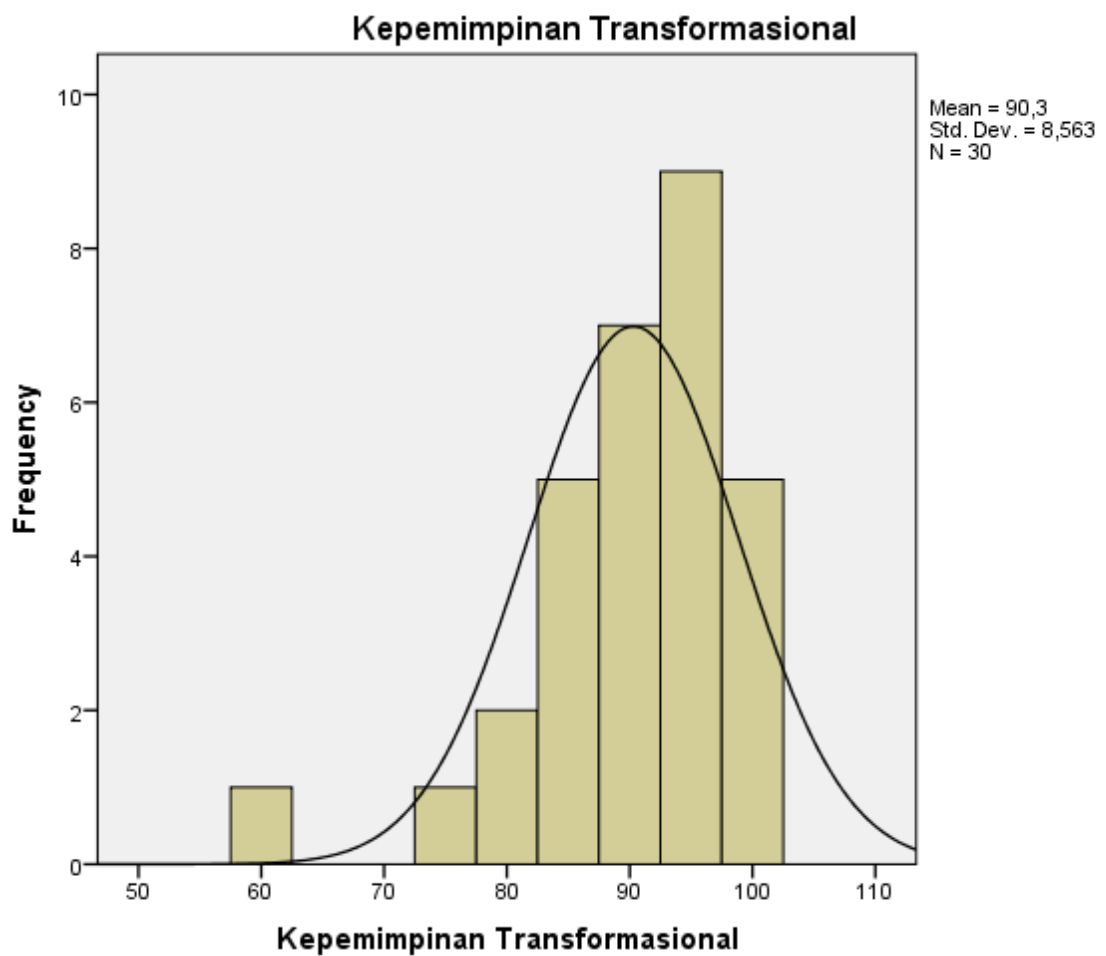
### a. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformatif (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepemimpinan transformasional tugas dari data yang diperoleh skor terendah adalah 60 dan yang tertinggi adalah 100. Rata-rata 90,30, simpangan baku 8,563, median 91,50, dan modus 100. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformatif**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	60 - 66	1	3,33%
2	67 - 73	0	0%
3	74 - 80	2	6,67%
4	81 - 87	6	20%
5	88 - 94	10	33,33%
6	95 - 101	11	36,67%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor kepemimpinan transformasional tugas sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (36,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan transformasional tugas umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Kepemimpinan Transformasional

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kepemimpinan Transformasional terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang

sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable kepemimpinan transformasional tugas condong kekanan.

#### **b. Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja**

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel produktivitas kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 89 dan yang tertinggi adalah 119. Rata-rata 103,17, simpangan baku 9,337, median 99,00, dan modus 96. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

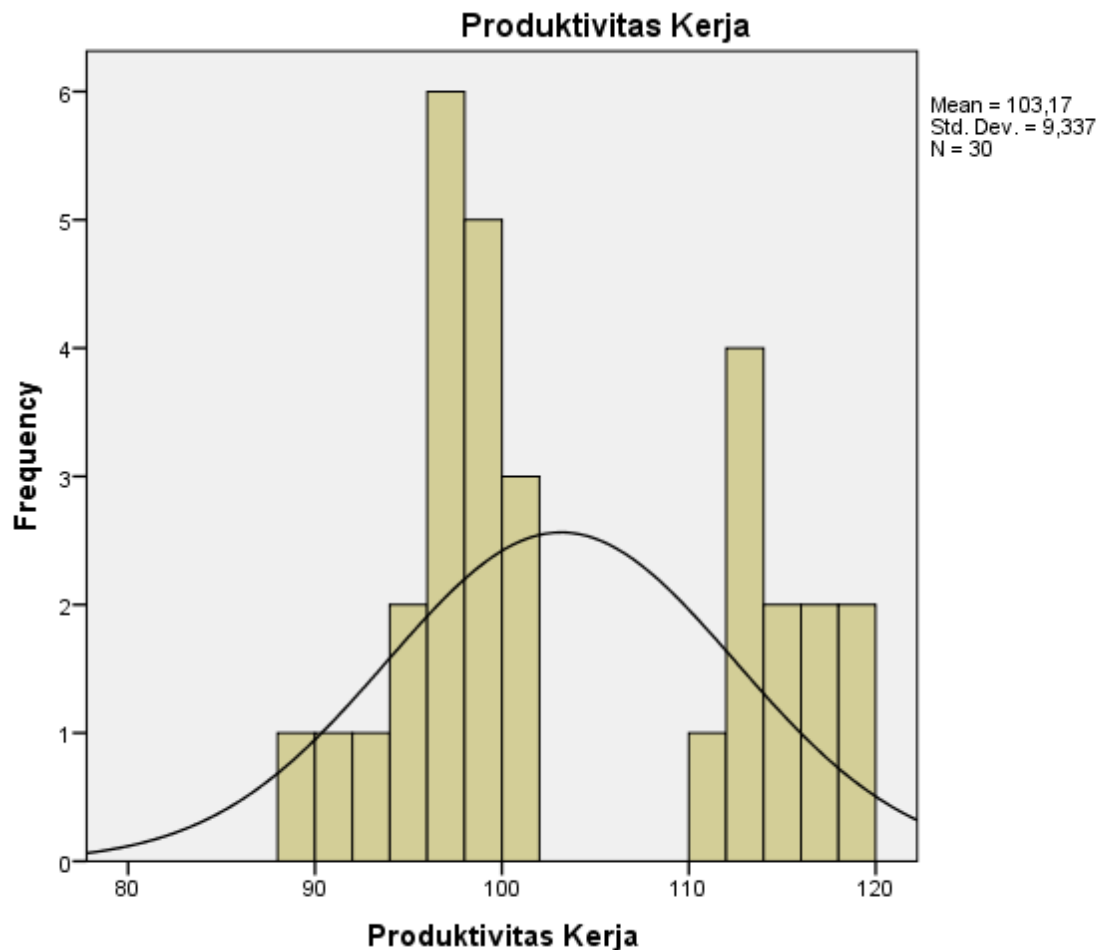
**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor produktivitas Kerja**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	89 - 94	3	10%
2	95 - 100	12	40%
3	101 - 106	1	3,33%
4	107 - 112	4	13,33%
5	113 - 118	8	26,67%
6	119 - 124	2	6,67%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.4. di atas menunjukkan sebaran skor produktivitas kerja sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 1 orang (3,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata.



Berdasarkan data di atas maka produktivitas umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Produktivitas Kerja

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan Produktivitas Kerja organisasi terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable produktivitas kerja condong ke kanan.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan

analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>K-S</b>	<b>Asymp. Sig (2-tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,737	0,648	<b>Normal</b>
Produktivitas Kerja (Y)	1,457	0,029	<b>Normal</b>

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,737, dan nilai probabilitas Y sebesar 1,457. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran  $>$  dari 0,05.

## 2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a)  $H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b)  $H_1$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a) Terima  $H_0$  : Jika nilai  $F_{hitung} < \text{dari } F_{tabel}$  .
- b) Terima  $H_1$  : Jika nilai  $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel}$  .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Partisipatif (X), terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) terangkum dalam di bawah ini :

**Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Kepemimpinan Transformasional (X)  
Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,771	1	24,771	,277	,603 <sup>b</sup>
	Residual	2503,396	28	89,407		
	Total	2528,167	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dengan variabel Kualitas Kerja (Y)

diperoleh angka  $F_h = 0,277 < F_t = 2,558$  pada signifikansi  $0,603 > 0,05$ . Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\check{Y} = 93,420 + 0,227 X_1$ .

### 3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  : data populasi homogen
- 2)  $H_1$  : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- 1) Terima  $H_0$  : Jika nilai chi kuadrat hitung  $<$  chi kuadrat tabel
- 2) Terima  $H_1$  : Jika nilai chi kuadrat hitung  $>$  chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

**Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data  
Variabel X dan Y**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Chi Kuadrat Hitung</b>	<b>Chi Kuadrat Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Transformasional (X)	8,000 <sup>a</sup>	9,36	<b>Homogen</b>
Produktivitas Kerja (Y)	7,400 <sup>b</sup>	8,67	<b>Homogen</b>

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,000, sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 18$  diperoleh besaran 9,36. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Produktivitas Kerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 7,400 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 17$  diperoleh besaran 8,67. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Produktivitas Kerja dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

### C. Pengujian Hipotesis

**Hipotesis : Kepemimpinan Transformasional berhubungan secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.**

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktivitas Kerja (Y)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,099 <sup>a</sup>	,010	-,026	9,456

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,099 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,010 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan hubungan sebesar  $0,010 \times 100\% = 1,000\%$  terhadap Kualitas Produktivitas Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,023$

sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{\text{hitung}} (5,023) > t_{\text{tabel}} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor kepemimpinan transformasional tugas sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (33,33%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (36,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan transformasional tugas umumnya berada di bawah rata-rata.

Sebaran Skor produktivitas kerja sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 1 orang (3,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka produktivitas umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja yang ada di sekolah masih harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Produktivitas kerja yang ada di sekolah belum menunjukkan hasil yang baik dikarenakan factor-faktor produktivitas kerja guru belum seluruhnya baik, seperti pelatihan, hubungan atasan dan bawahan . Hal ini terlihat dari perilaku di antara guru yang belum berlangsung baik . Masih ada guru yang menunjukkan produktiv dalam bekerja.

Setiap sekolah selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja guru semaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan organisasi tersebut. Timbul pertanyaan di sini bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja semaksimal mungkin. Untuk itu di sini akan dicoba untuk memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan produktivitas kerja, baik yang bersifat material maupun non material. Cara atau kombinasi cara mana yang paling tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi organisasi tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu di sini akan dikemukakan beberapa cara:

1. Memberikan lingkungan kerja yang baik
2. Memberikan pelatihan kerja yang cukup
3. Jangan berhemat pada mesin dan peralatan kerja.
4. Meyakinkan mereka bahwa mereka dapat bekerja dengan baik
5. Selalu memberikan dukungan
6. Tentukan tujuan dan target yang jelas.
7. Dengarkan mereka
8. Memberikan pujian
9. Merayakan keberhasilan
10. Memberikan penghargaan secara finansial.



Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktifitas (Y) sebesar 0.099 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.010 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.010 \times 100 \% = 1,000\%$  terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,023$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,757) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini mempertegas hasil penelitian Wenny tentang Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan work engagement pada pegawai pelaksana perum perhutani KBM SAR II CEPU.

Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan work engagement dengan taraf korelasi sedang yaitu 0,446. Hubungan antara kedua variabel tersebut bahwa semakin positif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula work engagement. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional sebesar 19,9% sedangkan 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>52</sup>

2. Martin Zebua menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cola-cola. Hal ini dibuktikan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0,697 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan yang kuat dan searah karena hasilnya positif. Hal ini bermakna apabila gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi kuat, maka produktivitas kerja juga kuat/ meningkat. Korelasi keduanya variabel bersifat karena angka signifikannya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05)<sup>53</sup>
3. Mohamad Najib menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,994 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,565. Ini memberikan makna kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja guru. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh regresi  $X = 116,099 + 0,139X$ . Persamaan ini memberikan

---

<sup>52</sup>Wenny Luthfiana Dewi dan Jati Ariati. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement pada Pegawai Pelaksanaan Perum Perhutani KBM SAR II CEPU*. (Jurnal Administrasi Bisnis. hal. 8.

<sup>53</sup>Martin Zebua. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cola-Cola Cabang Malang*. (Jurnal : Manajemen). Vol 15 No. 15 No. 3. hal. 302

informasi bahwa setiap perubahan satu unit kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mengakibatkan terjadinya perubahan produktivitas guru sebesar 0,139 pada konstanta 116,099. Hasil analisis korelasi sederhana kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru sangat tinggi, artinya makin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka makin tinggi produktivitas guru<sup>54</sup>

4. Ashar Arsyad dan Max O, Siwi menyatakan kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. jadi dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pemimpin dan semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.<sup>55</sup>
5. Diansya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang secara signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja karena kepemimpina transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang di hadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tercipta kepuasan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup>Mohamad Najib. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. (Jurnal: Manajemen Bisnis). hal. 8

<sup>55</sup>Ashar Arsyad dan Max O. Siwi. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado* (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 5, No. 3/2015). hal. 12.

<sup>56</sup>Diansya. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi*. Jurnal: Ekonomi dan Bisnis. Hal. 61

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan transformasional.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan produktivitas kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan produktivitas kerja.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun di atas rata-rata dengan sebaran skor kepemimpinan transformasional (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (36,67%) di atas rata-rata.
2. Produktivitas Kerja Guru di di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun di bawah rata-rata dengan sebaran skor produktivitas kerja (Y) sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 1 orang (3,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata Berdasarkan data di atas maka produktivitas kerja umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Kepemimpinan Transformasional berhubungan sangat kuat dan secara signifikan dengan Produktivitas Kerja Guru di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktivitas Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 1,000%. sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan

ternyata diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 5,023$  sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{\text{hitung}} (5,757) > t_{\text{tabel}} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.

## **B. Implikasi penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Namun demikian penelitian ini, memberikan implikasi untuk meningkatkan variabel produktivitas kerja di perlukan beberapa upaya yang mesti di perhatikan berkaitan dengan variabel bebas ini (kepemimpinan transformasional) yang perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak yang ada di MTS N Tanah Jawa untuk masa-masa yang akan datang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel kepemimpinan transformasional meliputi perhatian terhadap individu, pemberian stimulus intelektual, memotivasi menginspirasi. Dengan diterimanya hipotesis yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepemimpinan

transformasional adalah dengan meningkatkan perhatian terhadap individu. Dalam hal ini perhatian terhadap individu dapat dilakukan dengan memberikan perhatian dalam bidang pengajaran kepada guru, memberikan pengarahan kepada guru sebelum bekerja di sekolah, serta mendorong guru dalam hal belajar mengajar.

Dalam hal pemberian stimulus intelektual dapat dilakukan dengan kepala madrasah mampu memberikan gagasan dan pemahaman kepada guru, membantu guru untuk tetap optimis bekerja, dan mendorong guru untuk inovatif dalam bekerja. Sedangkan memotivasi menginspirasi dengan cara kepala madrasah mendukung semangat guru dalam bekerja. Dalam hal ini guru dapat melakukan tindakan-tindakan seperti: menghormati rekan-rekan kerjanya di sekolah, menjaga perilakunya dalam bergaul dengan guru dan murid, serta saling membantu kesulitan yang dialami rekan guru. Pihak sekolah harus membuat peraturan yang mengharuskan guru berperilaku baik di sekolah, seperti: meminta setiap guru menghormati rekan-rekannya di sekolah, bersikap sopan selama berada di sekolah, dan sebagainya. Dengan adanya perbaikan dalam perilaku guru, produktivitas guru di sekolah dapat dioptimalkan.

### **C. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk meningkatkan sikap perhatian terhadap individu, diharapkan kepala sekolah bersedia untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam memimpin sekolah. Selain itu diharapkan peran serta kepala sekolah meningkatkan komitmen organisasi melalui tindakan-tindakan yang tepat, seperti: menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru,

memberikan pengarahan kepada guru sebelum bekerja di sekolah, serta mendorong guru dalam hal belajar mengajar. Dengan adanya upaya ini, sikap guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah akan menjadi semakin baik, yang akan mendukung hubungan organisasi guru.

2. Untuk meningkatkan stimulus intelektual, kepala madrasah diharapkan mampu memberikan gagasan dan pemahaman kepada guru, membantu guru untuk tetap optimis bekerja, dan mendorong guru untuk inovatif dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan sikap motivasi pemimpin, kepala madrasah diharapkan lebih membina dan memberikan motivasi serta dapat menunjukkan sikap bertanggung jawab dan terbuka dalam menjalankan tugas, selain itu kepala madrasah juga harus dapat menjadi inspiratory bagi guru-guru dan staf disekolah.
4. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, dan produktivitas kerja guna memperluas hasil penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga
- Ariati, W. L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement Pada Pegawai Pelaksanaan Perum Perhutanan KBM SAR II CEPU. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Arikuntoro, S. (2007). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Asrofi. 2003. Menuju Kepemimpinan Transformasional [Http://Www. Badilg Net /Dta/](http://www.Badilg.Net/Dta/). Kepemimpinan- Transf-Badilg-Woord-2003.Pdf. 7
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Danim, S. 2002. *Menjadi Komunitas Pembelajaran, Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, S. 2013. *Reformasi Administrasi Public, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Pt Rifika Aditama
- Diansyah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komfensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Donneley, G. &. 2005. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- English, F. W. 2006. *Encyclopedia Of Educational Leadership And Administration*. The University Of North Calirina At Chapel Hill: Sage Publications
- Jaya, I. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Judge, S. P. 2013. *Organizational Behavior*. The United States Of America: Pearson Education
- Kamuli, S. 2012 . Pengaruh Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Inovasi* Vol 9, No. 1 , 1
- Komaria, E. W. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Kuntoro, A. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kurniawan, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sport Globe Indonesia. *Skripsi*

- Mulyasa. 2013. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Najib, M. (2017). Pengaruh Kpemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Nasution, N. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bojungkerto: Ghalia Indonesia
- Rofiudin. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Dan Morivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Pelayanan Utama Bead An Cukai Tanjung Priok Jakarta*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Salim, S. &. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* . Bandung: CV Mandar Maju
- Siwi, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Subekh, M. N. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Ilkim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMP Negere Dikecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol III No, 4*
- Sudijono, A. (2007). *Pengantar Evaluasi Pendidikan* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suharputra, U. 2016. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan (Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sumanto. (2014). *Teori Dan Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: Caps (Center Of Akademic Publishing Servive).

- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya*. Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada
- Suroyo. 2016. Kedisplinsian Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 2 No. 001 TB, 1
- Susanto, A. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Triatna, K. &. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* . Bandung: Bumi Aksara
- Usman, H. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Pt Bumi Aksara
- Putro, S. E. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahudi, I. 2012. *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovasi & Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Konferehensif*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya
- Wibowo. 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada
- Yunus, Muhammad. 2004. *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta: PT. Hidakarya Agung
- Zebua, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cola-Cola Cabang Malang. *Jurnal Manajemen*.
- Zuliwati, N. 2016. *Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasara Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri* Vol No 1

## Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

### DAFTAR ANGKET

#### *Identitas Responden*

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden :
2. Jenis kelamin :
3. Bidang studi/guru kelas :
4. Lama masa kerja :
5. Pendidikan terakhir :

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar

SL : untuk jawaban Selalu

SR : untuk jawaban Sering

KD : untuk jawaban Kadang-Kadang

P : untuk jawaban Pernah

TD : untuk jawaban Tidak Pernah

#### B. Angket Pernyataan Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	<b>Perhatian terhadap individu</b>					
1.	Kepala sekolah perhatian terhadap masalah baik sekolah maupun sekolah yang menempah anda					
2	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru sebelum melakukan pekerjaan.					
3	Kepala sekolah membina guru dalam hal perbaikan pembelajaran.					

4	Kepala sekolah membimbing guru dalam hal pembaharuan di sekolah					
5	Kepala sekolah kurang menasehati guru yang bermasalah disekolah					
6	Kepala sekolah melati para guru yang kurang inovatif mengajar.					
7	Kepala sekolah kurang peka terhadap perkembangan pembelajaran kualitas guru					
8	Kepala sekolah memberi solusi terhadap masalah yang dihadapi guru di sekolah.					
	<b>Stimulus Intelektual</b>					
9	Kepala sekolah mampu memberi gagasan dan pemahaman mengenai pembelajaran kepada guru					
10	Kepala sekolah kurang memberikan pemahaman mengenai harapan masa depan sekolah.					
11	Kepala sekolah kurang memberi ide dalam memecahkan masalah.					
12	Kepala sekolah kritis mengemukakan alasan dalam mengemukakan ide.					
13	Kepala sekolah tidak memberi pencerahan pengetahuan terhadap guru					
14	Kepala sekolah kurang mendorong guru untuk bersikap inovasi dan bekerja keras.					
15	Kepala sekolah memberikan pemikiran logika merangsang daya berpikir guru.					
16	Kepala sekolah memperkuat alasan terhadap optimisme guru terhadap masa depan sekolah.					
	<b>Memotivasi menginspirasi</b>					

17	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru.					
18	Kepala sekolah menjadi inspiratory bagi guru-guru dan staf di sekolah					
19	Kepala sekolah mendukung semangat bekerja guru					
20	Kepala sekolah tidak memperkuat komitmen terhadap visi organisasi					
21	Kepala sekolah kurang menekankan kepada guru agar focus pada tujuan sekolah					
22	Ide gagasan kepala sekolah diterima guru					
23	Kepala sekolah menampilkan sikap tanggung jawab dan terbuka dalam menjalankan tugas.					
	<b>Pribadi kharismatik</b>					
24	Kepala sekolah kurang menaruh kepercayaan kepada guru					
25	Kepala sekolah menunjukkan sikap menghormati terhadap guru					
26	Kepala sekolah tidak mampu menunjukkan sosok ideal sebagai panutan bagi guru disekolah					
27	Kepala sekolah menjadi figure yang dipercayai oleh guru					
28	Kepribadian kepala sekolah dihormati oleh guru					
29	Kepala sekolah dominan dalam segala hal di sekolah					
30	Kepala sekolah mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.					

### C. Angket Pernyataan Variabel Y (Produktivitas Kerja)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	P	TP
	<b>Tindakan Kontruksif</b>					
1	saya suka memberi saran yang bersifat membangun kalau hanya dibutuhkan saja.					
2	Sebagai guru, saya suka berdiskusikan segala sesuatu untuk perbaikan pembelajaran					
3	Sebagai guru, saya terbiasa mengajukan kritik yang membangun bagi orang lain dan menerima keritik yang membangun bagi diri saya sendiri.					
4	Sebagai guru, saya memiliki inisiatif dan kreatifif dalam segala hal					
	<b>Percaya Pada Diri Sendiri</b>					
5	saya merasa mampu mengerjakan suatu dngan baik.					
6	Saya merasa optimis dengan apa yang saya kerjakan/pasti berjalan dengan lancer					
7	Sebagai guru, saya mudah bergaul dengan teman-teman lain					
8	Saya mampu menetralisasi ketegangan yang muncul dalam berbagai situasi.					
	<b>bertanggung jawab</b>					
9	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tepat waktu tugas yang dipercayakan oleh kepala sekolah					
10	Saya bertanggung jawab melalui keterlibatan dalam kegiatan sekolah kalau diingatkan dan ditegur kepala sekolah saja					
11	Saya hanya datang kalau hanya jam mata					

	pelajaran saya yang akan diajarkan.					
12	Saya kurang menaati peraturan yang ada disekolah					
	<b>Cinta Terhadap Pekerjaannya</b>					
13	Saya kurang mencintai pekerjaan saya dengan sepenuh hati					
14	Saya menyukai pekerjaan saya meskipun mengajar setiap hari dari pagi hingga sore					
15	Sebagai guru, saya mendahulukan tugas pokok mengajar dari pada tugas lainnya					
16	Saya berhenti mengajar jika saya sudah lelah					
	<b>Mempunyai Pandangan Yang Luas Kedepan</b>					
17	Sebagai guru saya mempunyai pandangan kedepan tentang peserta didik saya.					
18	Sebagai guru, saya memberikan yang terbaik untuk anak didik saya.					
19	Sebagai guru, saya mengajarkan sesuai dengan prosedur dan sistematis.					
20	Saya berkeinginan untuk melanjutkan studi					
	<b>Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan</b>					
21	Perlengkapan yang ada cukup lengkap dan memadai					
22	Kebersihan tempat anda bekerja membuat anda nyaman dalam bekerja					
23	Hubungan baik dari asatan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
24	Hubungan antara karyawan kurang membantu saya dalam bekerja					



	<b>Mempunyai Kontribusi Yang Positif Terhadap Lingkungannya (Kreatif, Imajinatif, Dan Inovatif)</b>					
25	Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan sekolah terhadap sekolah					
26	Selalu mencari perbaikan guna meningkatkan perbaikan diri					
27	Rekan kerja saling membantu dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas tambahan dari sekolah					
28	Sebagai guru saya harus selalu berusaha membantu menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi siswa dalam proses pembelajaran					
	<b>Memiliki Kekuatan Untuk Mewujudkan Potensinya.</b>					
29	saya tidak perlu menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkan dan membuat RPP					
30	Sebagai guru, saya menggunakan strategi serta metode yang bervariasi dalam pembelajaran sehingga dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik, sehingga perhatian siswa terfokus pada pelajaran, dan disiplin kelas terjaga					

**Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas**

**DAFTAR ANGKET**

A. Petunjuk Pengisian

2. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar

SL : untuk jawaban Selalu

SR : untuk jawaban Sering

KD : untuk jawaban Kadang-Kadang

P : untuk jawaban Pernah

TD : untuk jawaban Tidak Pernah

Angket Pernyataan Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	<b>Perhatian terhadap individu</b>					
1.	Kepala sekolah perhatian terhadap masalah baik sekolah maupun sekolah yang menempah anda					
2	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru sebelum melakukan pekerjaan.					
3	Kepala sekolah melati para guru yang kurang inovatif mengajar.					
4	Kepala sekolah membimbing guru dalam hal pembaharuan di sekolah					
5	Kepala sekolah memberi solusi terhadap masalah yang dihadapi guru disekolah .					
	<b>Stimulus Intelektual</b>					
6	Kepala sekolah mampu memberi gagasan dan pemahaman kepada guru					
7	Kepala sekolah kurang memberikan pemahaman mengenai harapan masa depan sekolah.					
8	Kepala sekolah kurang memberi ide dalam memecahkan masalah.					
9	Kepala sekolah kurang mendorong guru untuk bersikap inovasi dan bekerja keras.					

<b>Memotivasi menginspirasi</b>						
10	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru.					
11	Kepala sekolah menjadi inspiratory bagi guru-guru dan staf di sekolah					
12	Kepala sekolah mendukung semangat bekerja guru					
13	Kepala sekolah kurang menekankan kepada guru agar focus pada tujuan sekolah					
14	Kepala sekolah menampilkan sikap tanggung jawab dan terbuka dalam menjalankan tugas.					
<b>Pribadi kharismatik</b>						
15	Kepala sekolah kurang menaruh kepercayaan kepada guru					
16	Kepala sekolah menunjukkan sikap menghormati terhadap guru					
17	Kepala sekolah tidak mampu menunjukkan sosok ideal sebagai panutan bagi guru disekolah					
18	Kepribadian kepala sekolah dihormati oleh guru					
19	Kepala sekolah dominan dalam segala hal di sekolah					
20	Kepala sekolah mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.					

A. Angket Pernyataan Variabel Y (Produktivitas Kerja)

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>				
		<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KD</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>

	<b>Tindakan Kontruksif</b>					
1	Sebagai guru, saya suka berdiskusikan segala sesuatu untuk perbaikan dalam hal pembelajaran					
2	Sebagai guru, saya memiliki inisiatif dan kreatifif dalam segala hal pembelajaran					
	<b>Percaya Pada Diri Sendiri</b>					
3	saya merasa mampu mengerjakan tugas dengan baik.					
4	Saya merasa optimis dengan apa yang saya kerjakan/pasti berjalan dengan lancar					
5	Sebagai guru, saya mudah bergaul dengan teman-teman lain					
6	Saya mampu menetralisasi ketegangan yang muncul dalam berbagai situasi.					
	<b>bertanggung jawab</b>					
7	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tepat waktu tugas yang dipercayakan oleh kepala sekolah					
8	Saya bertanggung jawab melalui keterlibatan dalam kegiatan sekolah kalau diingatkan dan ditegur kepala sekolah saja					
9	Saya kurang menaati peraturan yang ada disekolah					
	<b>Cinta Terhadap Pekerjaannya</b>					
10	Saya kurang mencintai pekerjaan saya dengan sepenuh hati					
11	Saya menyukai pekerjaan saya meskipun mengajar setiap hari dari pagi hingga sore					
12	Sebagai guru, saya mendahulukan tugas					

	pokok mengajar dari pada tugas lainnya					
	<b>Mempunyai Pandangan Yang Luas Kedepan</b>					
13	Sebagai guru saya mempunyai pandangan kedepan tentang peserta didik saya.					
14	Sebagai guru, saya memberikan yang terbaik untuk anak didik saya.					
15	Sebagai guru, saya mengajarkan sesuai dengan prosedur dan sistematis.					
16	Saya berkeinginan untuk melanjutkan studi					
	<b>Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan</b>					
17	Perlengkapan yang ada cukup lengkap dan memadai					
18	Hubungan baik dari asatan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
19	Hubungan antara karyawan kurang membantu saya dalam bekerja					
	<b>Mempunyai Kontribusi Yang Positif Terhadap Lingkungannya (Kreatif, Imajinatif, Dan Inovatif)</b>					
20	Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan sekolah terhadap sekolah					
21	Selalu mencari perbaikan guna meningkatkan perbaikan diri					
22	Rekan kerja saling membantu dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas tambahan dari sekolah					
	<b>Memiliki Kekuatan Untuk Mewujudkan Potensinya.</b>					
23	saya tidak perlu menguasai bahan pelajaran					

	yang akan diajarkan dan membuat RPP					
24	Sebagai guru, saya menggunakan strategi serta metode yang bervariasi dalam pembelajaran sehingga dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik, sehingga perhatian siswa terfokus pada pelajaran, dan disiplin kelas terjaga					

### Lampiran 3: Hasil Uji Valid Dan Reabel

#### A. Gaya Kepemimpinan

##### 1. Validitas

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0,364	0,444	Tidak Valid/Dibuang
2	Butir2	0,755	0,444	Valid
3	Butir3	0,401	0,444	Tidak Valid/Dibuang
4	Butir4	0,618	0,444	Valid
5	Butir5	0,321	0,444	Tidak Valid/Dibuang
6	Butir6	0,701	0,444	Valid
7	Butir7	0,723	0,444	Valid
8	Butir8	0,522	0,444	Valid
9	Butir9	0,451	0,444	Valid
10	Butir10	0,604	0,444	Valid
11	Butir11	0,594	0,444	Valid
12	Butir12	0,285	0,444	Tidak Valid/Dibuang
13	Butir13	0,388	0,444	Tidak Valid/Dibuang
14	Butir14	0,539	0,444	Valid

15	Butir15	0,409	0,444	Tidak Valid/Dibuang
16	Butir16	0,326	0,444	Tidak Valid/Dibuang
17	Butir17	0,751	0,444	Valid
18	Butir18	0,681	0,444	Valid
19	Butir19	0,751	0,444	Valid
20	Butir20	0,217	0,444	Tidak Valid/Dibuang
21	Butir21	0,681	0,444	Valid
22	Butir22	0,401	0,444	Tidak Valid/Dibuang
23	Butir23	0,701	0,444	Valid
24	Butir24	0,723	0,444	Valid
25	Butir25	0,522	0,444	Valid
26	Butir26	0,755	0,444	Valid
27	Butir27	0,401	0,444	Tidak Valid/Dibuang
28	Butir28	0,451	0,444	Valid
29	Butir29	0,604	0,444	Valid
30	Butir30	0,594	0,444	Valid

## 2. Reabelitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,931	,932	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan reabel.

## B. Produktivitas Kerja

### 1. Validitas

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0,366	0,444	Tidak Valid/Dibuang
2	Butir2	0,696	0,444	Valid
3	Butir3	0,200	0,444	Tidak Valid/Dibuang
4	Butir4	0,769	0,444	Valid
5	Butir5	0,484	0,444	Valid
6	Butir6	0,594	0,444	Valid
7	Butir7	0,704	0,444	Valid
8	Butir8	0,450	0,444	Valid
9	Butir9	0,682	0,444	Valid
10	Butir10	0,505	0,444	Valid
11	Butir11	0,245	0,444	Tidak Valid/Dibuang
12	Butir12	0,493	0,444	Valid
13	Butir13	0,530	0,444	Valid
14	Butir14	0,800	0,444	Valid
15	Butir15	0,769	0,444	Valid
16	Butir16	0,077	0,444	Tidak Valid/Dibuang
17	Butir17	0,508	0,444	Valid
18	Butir18	0,505	0,444	Valid
19	Butir19	0,800	0,444	Valid



20	Butir20	0,682	0,444	Valid
21	Butir21	0,594	0,444	Valid
22	Butir22	0,394	0,444	Tidak Valid/Dibuang
23	Butir23	0,769	0,444	Valid
24	Butir24	0,800	0,444	Valid
25	Butir25	0,719	0,444	Valid
26	Butir26	0,517	0,444	Valid
27	Butir27	0,800	0,444	Valid
28	Butir28	0,304	0,444	Tidak Valid/Dibuang
29	Butir29	0,597	0,444	Valid
30	Butir30	0,800	0,444	Valid

## 2. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,915	,943	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Produktivitas Kerja dinyatakan reabel.

## Lampiran 4: Data Mentah

### A. Kepemimpinan Transformasional

No	Butir Instrumen																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	3	3	4	5	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	5	1	4	4	3	60
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	96
3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	91
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	85
6	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	85
7	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	90
8	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	79
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	96
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	96
11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	92
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	94
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
14	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	76
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
19	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	86
20	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	93
21	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	95
22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	86
23	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	89
24	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	89
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	88
26	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	90
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	81
29	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	93
30	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	87
<b>Jumlah</b>	<b>132</b>	<b>129</b>	<b>122</b>	<b>134</b>	<b>140</b>	<b>142</b>	<b>135</b>	<b>132</b>	<b>142</b>	<b>131</b>	<b>136</b>	<b>133</b>	<b>135</b>	<b>129</b>	<b>132</b>	<b>142</b>	<b>137</b>	<b>145</b>	<b>138</b>	<b>143</b>	<b>2709</b>

## B. Produktivitas Kerja

No	Butir Instrumen																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	114
2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	96
3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	3	96
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	115
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	106
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	118
8	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	109
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
11	1	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	91
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
13	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	101
15	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	113
16	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	115
17	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
18	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	112
19	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	97
20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	117
21	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	112
22	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	111
23	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	96
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
25	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	113
26	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	93
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	103
28	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	113
29	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	111
30	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	114
<b>Jumlah</b>	132	135	136	136	139	124	139	132	143	139	142	130	138	130	139	137	134	129	141	143	135	137	138	144	3272

## Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

### A. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 1. Statistik Dasar

		Statistics	
		Kepemimpinan Transformasional	Produktivitas Kerja
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		90,30	103,17
Std. Error of Mean		1,563	1,705
Median		91,50	99,00
Mode		100	96
Std. Deviation		8,563	9,337
Variance		73,321	87,178
Range		40	30
Minimum		60	89
Maximum		100	119
Sum		2709	3095

#### 2. Frekuensi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan Transformasional				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
60	1	3,3	3,3	3,3
76	1	3,3	3,3	6,7
Valid 79	1	3,3	3,3	10,0
81	1	3,3	3,3	13,3
85	2	6,7	6,7	20,0

86	2	6,7	6,7	26,7
87	1	3,3	3,3	30,0
88	1	3,3	3,3	33,3
89	2	6,7	6,7	40,0
90	2	6,7	6,7	46,7
91	1	3,3	3,3	50,0
92	1	3,3	3,3	53,3
93	2	6,7	6,7	60,0
94	1	3,3	3,3	63,3
95	1	3,3	3,3	66,7
96	3	10,0	10,0	76,7
97	2	6,7	6,7	83,3
98	1	3,3	3,3	86,7
100	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

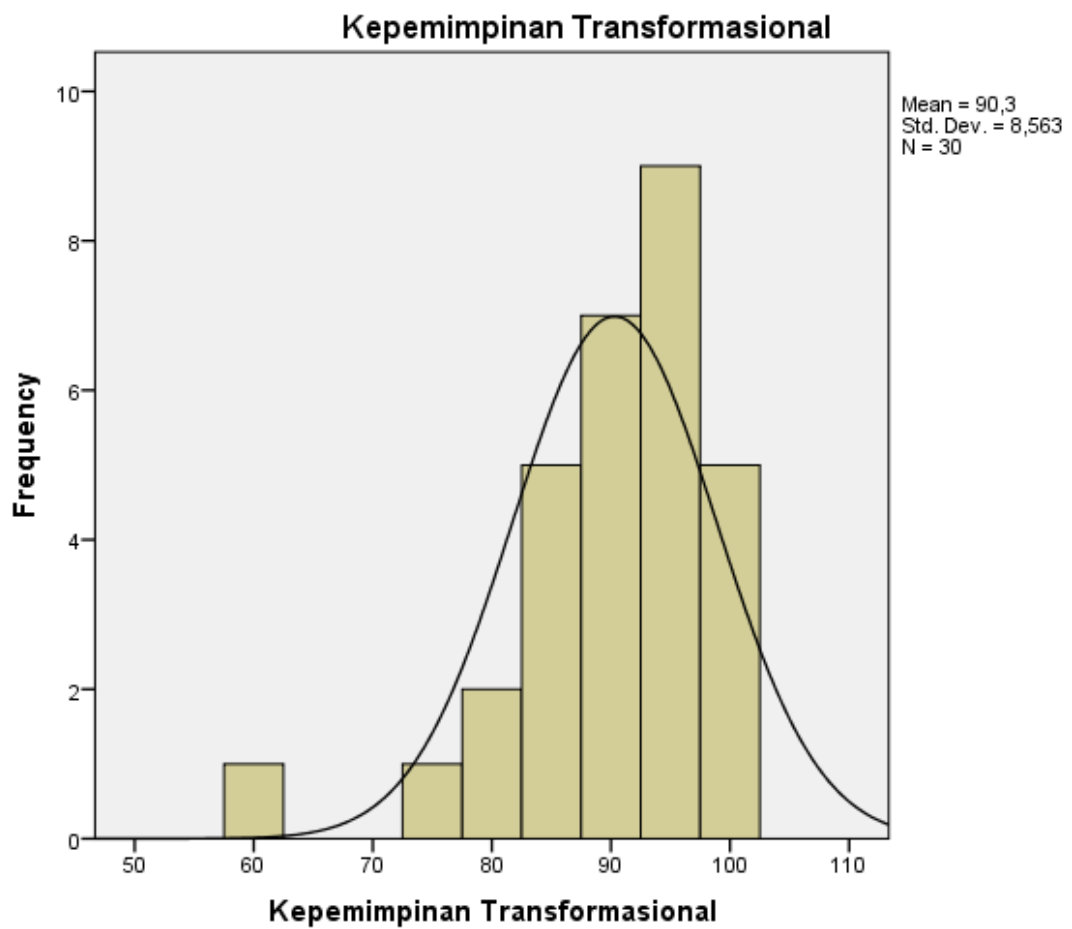
### 3. Frekuensi Semangat Kerja

#### Produktivitas Kerja

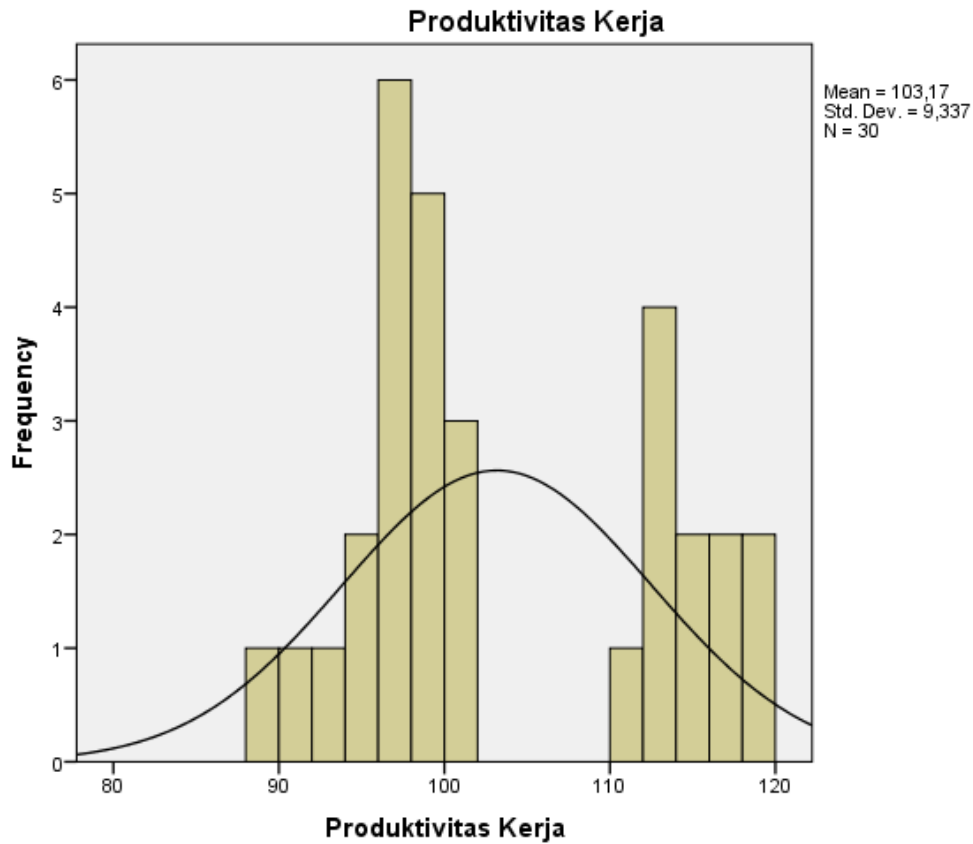
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
89	1	3,3	3,3	3,3
91	1	3,3	3,3	6,7
93	1	3,3	3,3	10,0
95	2	6,7	6,7	16,7
96	4	13,3	13,3	30,0
97	2	6,7	6,7	36,7
98	2	6,7	6,7	43,3
99	3	10,0	10,0	53,3

100	3	10,0	10,0	63,3
111	1	3,3	3,3	66,7
112	2	6,7	6,7	73,3
113	2	6,7	6,7	80,0
114	1	3,3	3,3	83,3
115	1	3,3	3,3	86,7
116	1	3,3	3,3	90,0
117	1	3,3	3,3	93,3
119	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

#### 4. Histogram Kepemimpinan Transformasional



## 5. Histogram Produktivitas Kerja



## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Transformasional	Produktivitas Kerja
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	90,30	103,17
	Std. Deviation	8,563	9,337
Most Extreme Differences	Absolute	,135	,266
	Positive	,129	,266
	Negative	-,135	-,166
Kolmogorov-Smirnov Z		,737	1,457
Asymp. Sig. (2-tailed)		,648	,029

## 2. Uji Linearitas

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,771	1	24,771	,277	,603 <sup>b</sup>
	Residual	2503,396	28	89,407		
	Total	2528,167	29			

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,420	18,597		5,023	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,108	,205	,099	,526	,603

## 3. Uji Homogenitas Data

### a. Frekuensi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional

	Observed N	Expected N	Residual
60	1	1,6	-,6
76	1	1,6	-,6
79	1	1,6	-,6
81	1	1,6	-,6
85	2	1,6	,4
86	2	1,6	,4
87	1	1,6	-,6
88	1	1,6	-,6
89	2	1,6	,4
90	2	1,6	,4
91	1	1,6	-,6
92	1	1,6	-,6
93	2	1,6	,4



94	1	1,6	-,6
95	1	1,6	-,6
96	3	1,6	1,4
97	2	1,6	,4
98	1	1,6	-,6
100	4	1,6	2,4
Total	30		

**b. Frekuensi Produktivitas Kerja**

<b>Produktivitas Kerja</b>			
	Observed N	Expected N	Residual
89	1	1,8	-,8
91	1	1,8	-,8
93	1	1,8	-,8
95	2	1,8	,2
96	4	1,8	2,2
97	2	1,8	,2
98	2	1,8	,2
99	3	1,8	1,2
100	3	1,8	1,2
111	1	1,8	-,8
112	2	1,8	,2
113	2	1,8	,2
114	1	1,8	-,8
115	1	1,8	-,8
116	1	1,8	-,8
117	1	1,8	-,8
119	2	1,8	,2
Total	30		

c. Test Statistik

	Kepemimpinan Transformasional	Produktivitas Kerja
Chi-Square	8,000 <sup>a</sup>	7,400 <sup>b</sup>
df	18	16
Asymp. Sig.	,979	,965

C. Pengujian Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,099 <sup>a</sup>	,010	-,026	9,456

## Lampiran 6

**Visi, Misi dan Dokumentasi Foto Sekola MTS N Tanah Jawa Kabupaten  
Simalungun**

No	Item	Indikator
1.	Visi	Menjadi sekolah/madrasah yang Unggul dalam IMTAQ IPTEKS, pengetahuan, ketrampilan dan berbudaya
2.	Misi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengamalkan ajaran agama islam dalam kehidupan sehari-hari</li> <li>2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang mengengankan aktif, kreatif dan inovatif.</li> <li>3. Mengembangkan dan mengoktimalkan kegiatan intra dan ekstrakulikuler.</li> <li>4. Menumbuhkan semangat belajar yang berkesinambungan</li> <li>5. Mewujudkan warga sekolah/madrasah yang berbudaya dan peduli ingkungan.</li> </ol>

**Koleksi foto sekolah MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalunguna**

**a. Depan Sekolah Mts N Tanah Jawa**



**b. Mushola****c. Sanggar Sekolah**

**d. Perpustakaan**



**e. Foto bersama para guru Mts N Tanah Jawa**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
Website : [www.fitk.uinsu.ac.id](http://www.fitk.uinsu.ac.id) e.mail : [fitk@uinsu.ac.id](mailto:fitk@uinsu.ac.id)

Nomor : B-4378/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2018  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Riset**

03 April 2018

**Yth. Ka MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun**

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : SUMITRA DEWI  
Tempat/Tanggal Lahir : Kampung Jawa, 17 Juni 1996  
NIM : 37143003  
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI TANAHJAWA KABUPATEN SIMALUNGUN.**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam*  
Dekan  
Jurusan MPI  
  
Abdillah, S.Ag.M.Pd  
0680805 199703 1 002

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIMALUNGUN**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI TANAH JAWA**

Jl. Sisingamangaraja, Pematang Tanah Jawa 21181 Kabupaten Simalungun  
Telepon(0622) 7562335; faksimili(0622) 7562335 Email : mtsnegeritanahjawa@gmail.com

Nomor : 132/Mts.09.02/PP.00.5/05/2018

Tanah Jawa, 11 Mei 2018

Lamp : -

Hal : Balasan Izin Riset

Kepada:

Yth. Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Di

Medan

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dengan nomor surat: B-4378/ITK.V.3/PP.00.9/03/2018, perihal Izin Riset. Kami dari MTs Negeri Tanah Jawa menyetujui dan menerima Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yaitu :

Nama : SUMITRA DEWI

NIM : 37143003

Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINA TRANSFORMASIONAL KEPALA  
MADRASAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI TANAH JAWA KABUPATEN SIMALUNGUN

Untuk melaksanakan Riset di MTs Negeri Tanah Jawa pada tanggal 16 April 2018 s.d 20 April 2018.

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

  
Kepala  
**R. WANSYAH**  
NIP. 196405231993031002



**DATA RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS**

**Nama** : Sumitra Dewi  
**Nim** : 37. 14. 3. 003  
**Tempat/Tgl Lahir** : Kampung Jawa, 17 Juli 2018  
**Alamat** : Jl. Tuasan Gg Pribadi II No. 9 A Medan  
**Agama** : Islam  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Anak Ke** : 2 dari 4 bersaudara

**B. Data Orang Tua**

**Nama Ayah** : Muhammad Subur  
**Nama Ibu** : Endang Susanti  
**Pekerjaan Ibu** : Wiraswasta  
**Pekerjaan Ibu** : Ibu Rumah Tangga  
**Alamat** : Kampung Jawa Desa Kampung Dalam Kecamatan  
Bila Hulu Kabupaten Labuhan Batu

**C. Jenjang Pendidikan**

**Periode** : TK An-Nur Inhsan  
**Periode** : SD Negeri 117830 P3RSU Tanjung Siram  
**Periode** : MTS Uswatun Hasanah Tanjung  
**Periode** : SMK Swasta Harapan Al-Washliyah Sigambal